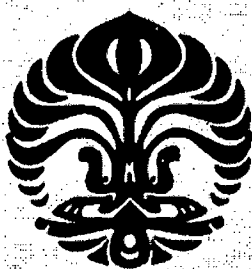


**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KESEJAHTERAAN GURU, DAN FASILITAS SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU**
(Studi Kasus di SMPN 115 dan 49)



TESIS

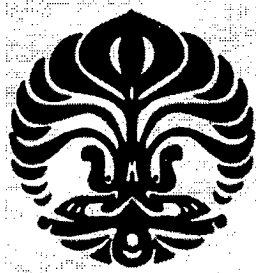
**NAMA : MISBAH FIKRIANTO
NPM : 0606023236**

T

24976

**KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA
2008**

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS INDONESIA**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KESEJAHTERAAN GURU, DAN FASILITAS SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi Kasus di SMPN 115 dan 49)

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Magister Sains (M.Si)**

**NAMA : MISBAH FIKRIANTO
NPM : 0606023236**

**KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA
2008**

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA
KONSENTRASI KAJIAN STRATEGI KEPEMIMPINAN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Misbah Fikrianto
NPM : 0606023236

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Kesejahteraan Guru, dan Fasilitas Sekolah
Terhadap Kinerja Guru

Pembimbing



(Prof. Dr. Wan Usman, MA)

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Misbah Fikrianto

NPM : 0606023236

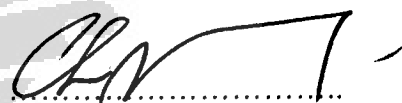
Program Studi : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan,
Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, dan
Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Telah berhasil di pertahankan di hadapan Dewan Penguji dan di terima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains Pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

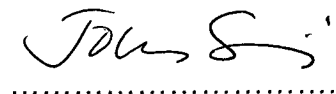
Ketua Sidang : Dr. Chandra Wijaya



Pembimbing : Prof. Dr. Wan Usman, MA



Penguji : Drs. Johanes Sutoyo, MA



Jakarta, 27 Juni 2008

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**
(Hasil Karya Perorangan)

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Misbah Fikrianto
NPM : 0606023236
Program Studi : Ketahanan Nasional
Kajian : Kajian strategis Kepemimpinan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui dan memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti non-Eksklusif (Non-exclusiveRoyalty- free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

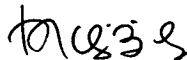
**"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KESEJAHTERAAN GURU, FASILITAS SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU"**

Beserta perangkat yang ada(bila diperlukan).dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihdata/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database). Mendistribusikan dan menampilkan/mempublikasikannya diinternet atau media lain untuk kepentinganakademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di Jakarta, 27 Juni 2008

Yang menyatakan



Misbah Fikrianto

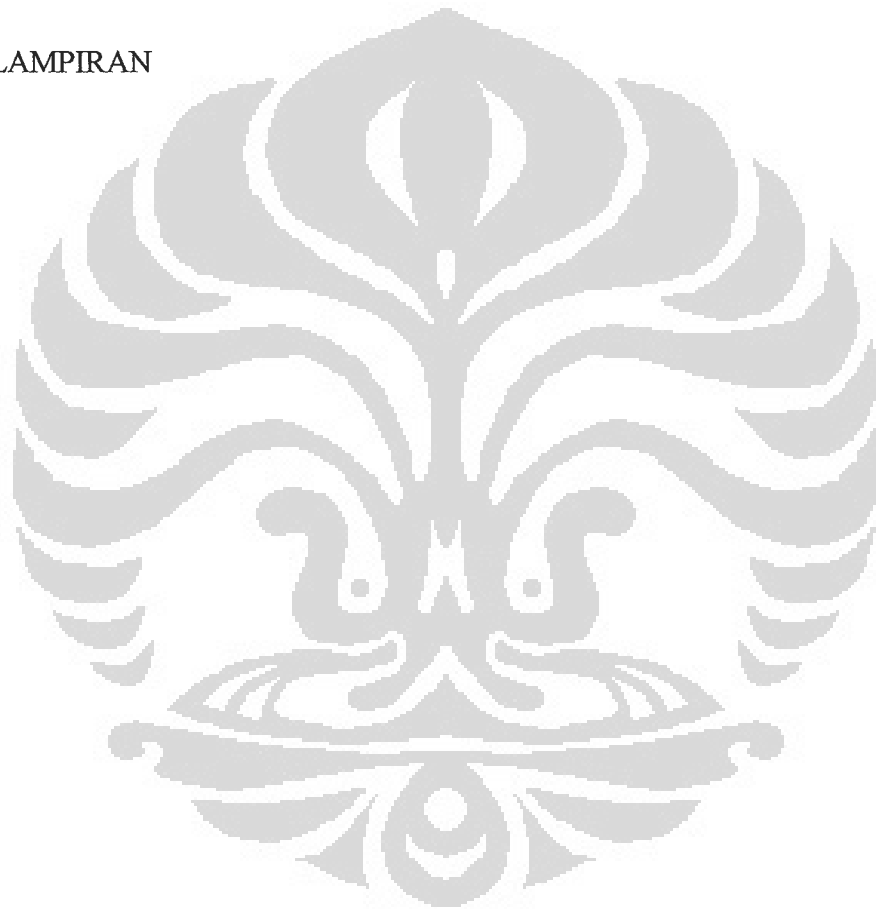
DAFTAR ISI

COVER	
LEMBAR PENGESAHAN	
HALAMAN ORISINILITAS	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Masalah Penelitian	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Hasil Penelitian	8
1.8. Sistematika Penelitian	9
BAB II GAMBARAN UMUM	11
2.1. SMPN 115	11
2.2. SMPN 49	14
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	18
3.1. Kepemimpinan	18
3.2. Kesejahteraan Guru	24
3.3. Fasilitas Sekolah	35
3.4. Kinerja	36
3.5. Motif dan Motivasi	37
3.6. Teori Kognitif	38
3.7. Teori Hedonistis	39
3.8. Teori Insting	39

3.9 Teori Psikoanalitis	39
3.10 Teori Pendidikan	40
3.11 Manajemen Sekolah	42
3.12 Guru sebagai komponen Kualitas SDM	45
3.13 Sertifikasi Guru	45
3.14 Pengawas Sekolah	47
3.15 Kinerja	49
BAB IV METODE PENELITIAN	57
4.1 Waktu dan Tempat Penelitian	57
4.2 Variabel Penelitian.....	58
4.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian.....	58
4.4. Populasi dan Responden	59
4.5 Rancangan Penelitian	60
4.6 Data dan Instrumentasi	61
4.7 Uji Validitas	61
4.8 Skala Penelitian	62
4.9 Teknik Pengumpulan Data	65
4.10 Metode Analisa Data	66
4.11 Batasan Penelitian	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	71
5.1. Karakteristik Responden	71
5.2. Deskripsi Data	71
5.3. Analisis Data	74
5.4. Pengujian Persyaratan Analisis.....	81
5.5. Pengujian Hipotesis	84

5.6 Keterbatasan Penelitian	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	97
6.1. Kesimpulan	97
6.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

LAMPIRAN - LAMPIRAN

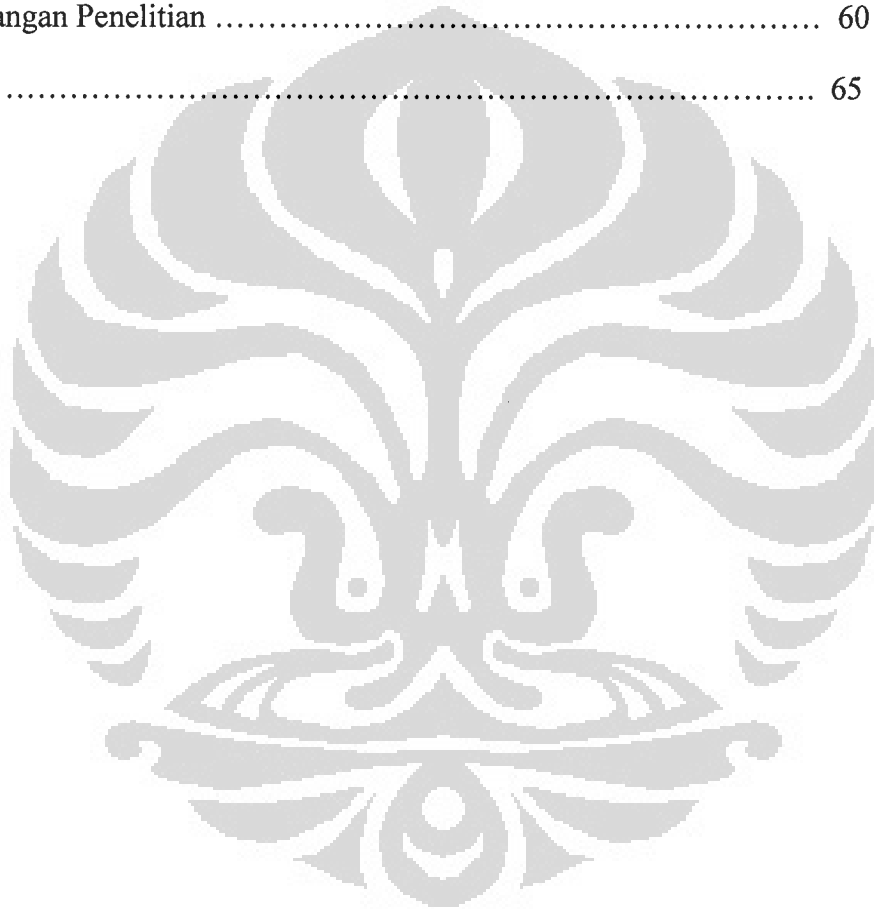


DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala	65
Tabel 5.1 Deskripsi Statistik Kinerja Guru Y	76
Tabel 5.2 Deskripsi Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah	77
Tabel 5.3 Deskripsi Statistik Kesejahteraan Guru	77
Tabel 5.4 Deskripsi Statistik Fasilitas Sekolah	78
Tabel 5.5 Realibilitas	86
Tabel 5.6 Uji Homogenitas Varians	89
Tabel 5.7 Analisis Varians Regresi Y atas X1	90
Tabel 5.8 Kepemimpinan Kepala Sekolah	91
Tabel 5.9 Analisis Varians Regresi Y atas X2	93
Tabel 5.10 Kesejahteraan Guru	94
Tabel 5.11 Analisis Varians Regresi Y atas X3	95
Tabel 5.12 Fasilitas Sekolah	96
Tabel 5.13 Analisis Varians Y atas X1, X2, X3	98
Tabel 5.14 Analisis Koefisien Determinan	99
Tabel 5.15 Coeficient	100
Tabel 5.16 Korelasi	101

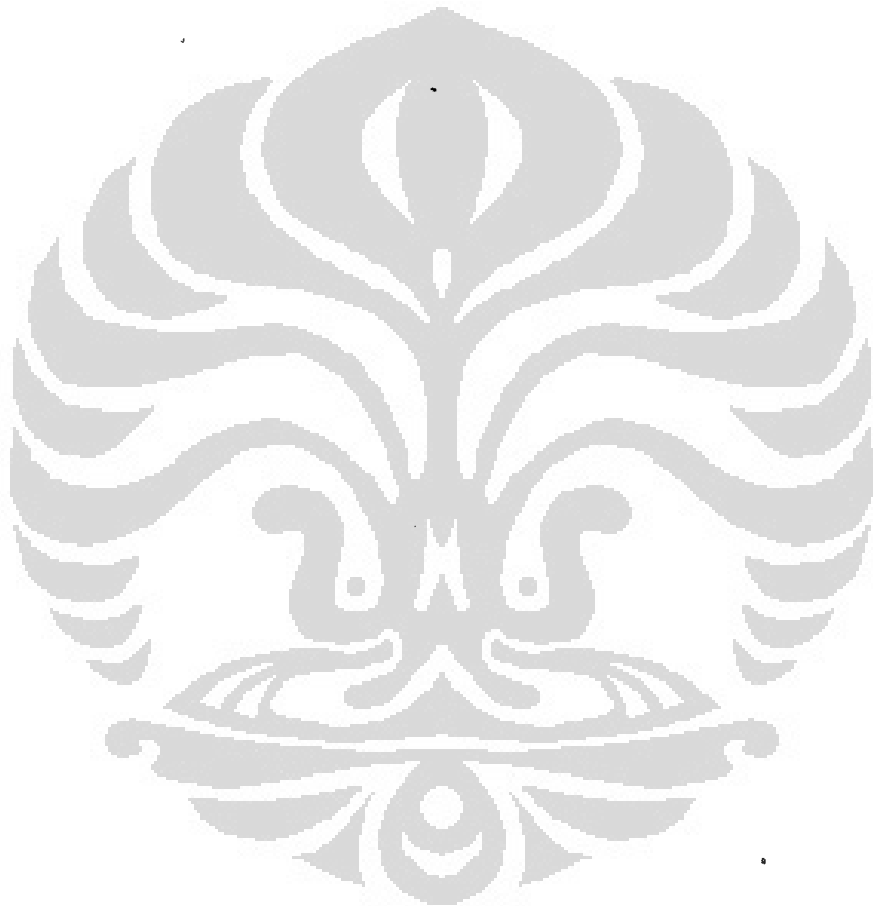
DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Struktur SMPN 115	12
Bagan 2.1 Struktur SMPN 49	15
Bagan 3.2 Manajemen Kinerja	52
Bagan 3.3 Proses Manajemen Kinerja	54
Bagan 4.1 Rancangan Penelitian	60
Bagan 4.2 Skala	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 SMPN 115 dan Kepala Sekolah 14



DAFTAR LAMPIRAN

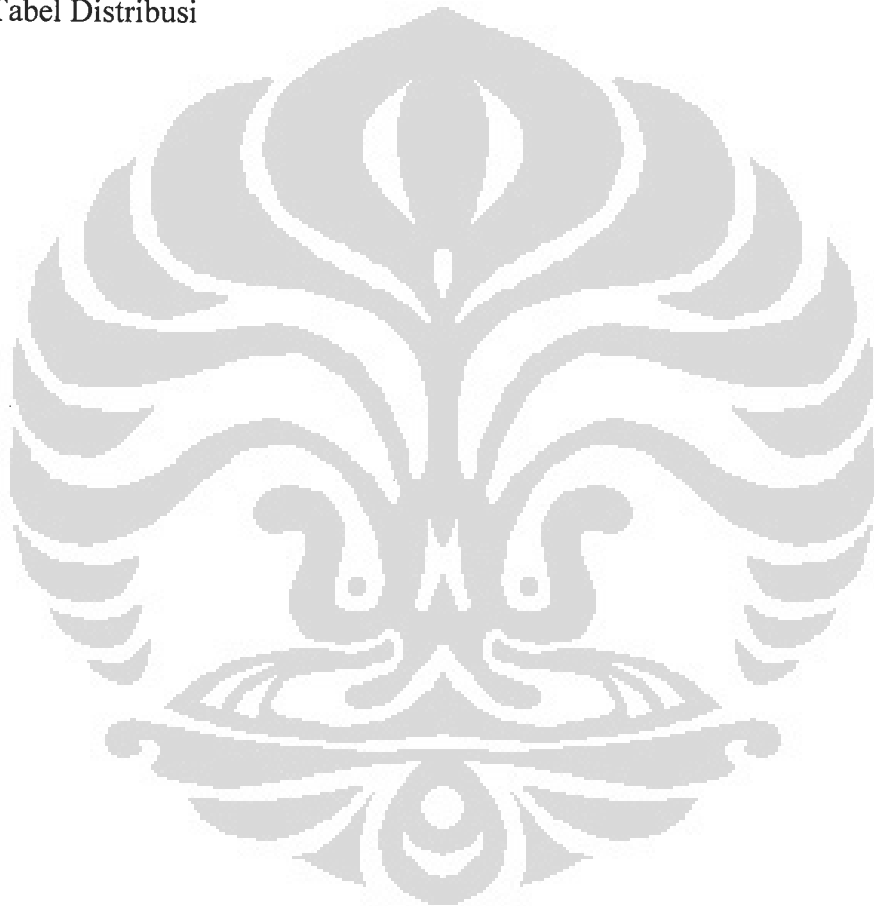
LAMPIRAN 1 Hasil Pengolahan Data

LAMPIRAN 2 Instrumen

LAMPIRAN 3 Surat Keterangan Penelitian

LAMPIRAN 4 Biodata

LAMPIRAN 4 Tabel Distribusi



KATA PENGANTAR

Puji syukur hanya kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tiada batas, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan tesis ini. Salam serta shalawat saya sampaikan kepada Rasulullah SAW atas suri tauladan dalam kebaikan.

Tesis ini dibuat dengan harapan agar dapat bermanfaat untuk dunia pendidikan khususnya persekolahan. Penulis sadar Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Wan Usman, MA sebagai Pembimbing yang selalu memberikan ilmu dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
2. Dr. Chandra Wijaya selaku Ketua Penguji yang selalu memberikan masukan dan perbaikan sehingga Tesis ini lebih baik.
3. Drs. Johanes Sutoyo, MA selaku Penguji Ahli yang memberikan pemikiran-pemikiran positif untuk perbaikan Tesis ini.
4. Dr. Amy Rahayu sebagai Kordinator Konsentrasi Kajian Pengembangan Strategi Kepemimpinan yang selalu memberikan masukan positif.
5. Menteri Negara Pemuda dan Olahraga yang telah memberikan beasiswa untuk kuliah Pascasarjana.
6. Dr. Budi Setiawan selaku Deputy II Bidang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda yang selalu memotivasi untuk selesainya tesis ini.
7. Drs. Ade Erlangga Masdiana, M.Si selaku Asisten Deputy Bidang Pendidikan Kepemudaan yang telah memfasilitasi dalam berbagai kegiatan.

8. Drs. Zulkifli Akbar, Psi selaku Asisten Deputi Bidang Fasilitator Kepemimpinan Pemuda yang telah memberikan nasehat dan motivasinya.
5. Ibu dan Bapak yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang, dan do'a nya agar saya dapat menyelesaikan Tesis ini.
6. Istri Tercinta, Efrini, M,Ed yang selalu setia membantu dan mendoakan
7. Teman-teman angkatan I dan II Program Pengkajian Ketahanan Nasional yang selalu berdiskusi dan memberikan masukannya
8. Teman-teman di Sekolah Rakyat yang selalu memotivasi dan membantu sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis ini
9. Mas Afiq, Mba Prapti, Mba Mumpuni, dan Mba Gita yang selalu memotivasi
10. Pihak-pihak lain yang telah membantu penyelesaian Tesis ini

Hanya Allah SWT yang Maha Mengetahui, semoga amal saudara-saudara semua mendapatkan balasan kebaikan yang berlipat ganda,amiin. Semoga penulis dapat menjadi hamba yang bermanfaat untuk bangsa dan agama,amiin.

Jakarta, Juni 2008

Misbah Fikrianto

ABSTRAK

NAMA : MISBAH FIKRIANTO
PROGRAM STUDI : PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KONSENTRASI : KAJIAN STRATEGIS PENGEMBANGAN
KEPEMIMPINAN
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU, DAN
FASILITAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan fasilitas sekolah terhadap kinerja guru. Studi ini didasarkan pada kondisi pendidikan dasar di Indonesia yang masih belum baik ditunjukkan dengan APK 92,52%, 80% APM dan hanya 25% guru lulus sertifikasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang guru dari SMPN 115 dan SMPN 47 serta kepala sekolah dari tiap sekolah. Variabel yang digunakan dalam studi ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), kesejahteraan guru (X2), Fasilitas sekolah (X3), dan kinerja guru (Y). Studi ini adalah kuantitatif studi dengan menggunakan empat instrument untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, fasilitas sekolah dan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh dalam kinerja guru adalah kesejahteraan guru ($F = 79.072$). Promosi, penghargaan dan tunjangan meningkatkan kinerja guru di kelas. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki fasilitas yang baik akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di kelas. Perhitungan dari koefisien Determinasi menunjukkan bahwa sebanyak 68,2% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan fasilitas sekolah.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan fasilitas sekolah terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk lembaga pendidikan agar meningkatkan mutu kepala sekolah, kesejahteraan guru dan fasilitas sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Fasilitas Sekolah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

ABSTRACT

NAME : MISBAH FIKRIANTO
PROGRAM : NATIONAL RESILIENCE STUDY
CONCENTRATION : STRATEJIK LEADERSHIP DEVELOPMENT STUDY
TITLE : THE INFLUENCE AMONG HEADMASTERS
LEADERSHIP, TEACHERS WELFARE AND FACILITIES OF
THE SCHOOL TOWARD TEACHER PERFORMANCE

The aim the research was to find out the influence among headmaster's leadership, teachers' welfare and facilities of the school towards teachers' performance. The basic consideration of this research is the condition of the basic education in Indonesia are not good, it is showed by the number of APK is 92,52%, the number of APM is 80% and only 25% of teachers who passed the certification process. A total of 50 teacher from SMPN 115 and SMPN 49 and the headmaster from each school were chosen as the sample of the research. The variables of the research were: headmaster's leadership (X_1); (2) teacher's welfare (X_2). The facilities of the school (X_3), and teacher performance (Y). This quantitative research used of four questionnaires to explore the headmaster's leadership. Teacher's welfare. Facilities of the school. And teacher's performance.

The result of the research showed that the most influence in the teacher's performance is the teacher welfare ($F = 79.072$). The promotion, reward and allowance are factors that most influence teacher's performance. The finding showed that the correlation among headmaster's leadership, teacher's welfare and facilities of the school towards teacher's performance were positive. The calculation of Coefficient Determination showed that 68.2% of teacher's performance was influenced by headmaster's leadership, teacher's welfare and facilities the school. The conclusion of the research was there is significant influence among headmasters leadership, teachers welfare, and facilities of the school with teachers performance.

Key word : The influence among headmaster's leadership, teachers' welfare and facilities of the school towards teachers' performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia di bagi kedalam 3 jalur, yaitu Pendidikan formal, non formal, dan infornal. Oleh karena itu, kita dapat melaksanakan pelaksanaan pendidikan kedalam berbagai jalur dengan berbagai model. Pada pelaksanaan pembelajaran di SMPN 115 dilengkapi dengan sarana prasaran yang memadai. Dilihat dari pengembangan kelembagaannya, sekolah ini termasuk kedalam sekolah bertaraf internasional. Dilihat dari pengembangan kesiswaannya, SMPN 115 pada tahun 2007 dan 2008 mendapatkan prestasi Ujian Nasional terbaik se-Indonesia. Siswa-siswi SMPN 115 memiliki potensi yang luar biasa, hal ini ditandai dengan hasil juara 1 lomba karya ilmiah siswa se-DKI Jakarta. SMPN 115 melakukan kerjasama penelitian dengan berbagai lembaga, seperti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Universitas Negeri Jakarta, dan lembaga profesional lainnya. SMPN 115 juga mengembangkan sistem bilingual dalam pembelajaran, terutama pembelajaran ilmu pengetahuan alam.

SMPN 49 merupakan sekolah bertaraf internasional yang sudah menerapkan sistem pembelajaran terpadu. Sistem pembelajaran terpadu adalah sistem pembelajaran dengan berbagai aneka sumber belajar, baik sumber belajar yang bersifat cetak, maupun yang bersifat elektronik. SMPN 49 memiliki kerjasama dengan mitra sekolah di singapura. Kerjasama ini meliputi bidang kesiswaan, tenaga pendidik, peningkatan mutu pembelajaran, dan peningkatan sarana prasarana. Prestasi siswa SMPN 49 masuk kedalam 5 besar se-DKI Jakarta berdasarkan hasil Ujian Nasional. SMPN 49 juga mengembangkan program ekstrakurikuler kesiswaan, baik untuk peningkatan akhlak, kepribadian, dan kepemimpinan.

Penelitian ini akan melihat "Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, dan Fasilitas Sekolah, terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bertaraf Internasional. Tesis ini akan melihat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Tesis ini akan menganalisis proses pelaksanaan

pembelajaran di sekolah. Pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah sangat berbeda. Pelaksanaan pembelajaran yang dilihat dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Fasilitas Sekolah dan Kinerja Guru.

Berdasarkan pengamatan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di sekolah-sekolah umum sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran dan manajemen sekolah yang rendah. Menurut penelitian Abdul Gofur tahun 2006 di Sekolah Rakyat Ancol 1 maka dapat dilihat kurangnya motivasi belajar sekitar 73,6% dan lemahnya kepemimpinan guru sekitar 64%. Data ini dapat dijadikan sebagai sumber awal melihat rendahnya kualitas proses pembelajaran yang ada.

SMPN 115 dan SMPN 49 merupakan sekolah bertaraf internasional yang harus dijadikan model untuk sekolah lainnya. Pada kenyataannya SMPN 115 dan 49 belum mampu meningkatkan mutu sekolah dengan utuh, hal ini dapat dilihat dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang belum semua mendapatkan sertifikasi. Pengembangan program untuk peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan juga masih belum banyak. Seharusnya Kepala Sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan yang sesuai dengan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan.

SMPN 115 dan 49 mempunyai sarana prasarana sekolah yang cukup lengkap. Sarana Prasarana tersebut apakah sudah dimanfaatkan dengan baik untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya. Hal itu yang menjadikan masalah terhadap peningkatan mutu, apabila sarana prasarana sekolah belum dimanfaatkan dengan baik. Kondisi saat ini, bahwa SMPN 115 dan 49 masih belum memanfaatkan sarana prasarana tersebut dengan baik.

SMPN 115 dan 49 sangat berpotensi menjadi sekolah negeri model bagi yang lainnya. Hasil lulusan siswa/i SMPN 115 dan 49 setiap tahunnya memberikan hasil yang memuaskan. Hasil belajar tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Menurut Baedhowi (2007:4) bahwa kinerja guru dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi belajar siswa. Walaupun pada kenyataannya baru 25% guru-guru di SMPN 115 dan 49 yang telah mengikuti sertifikasi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU Sisdiknas nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1). Pendidikan merupakan bidang terpenting dalam pembangunan Indonesia. Pelaksanaan pendidikan harus dilakukan secara komprehensif. Perkembangan pendidikan sangat bergantung pada proses pembelajaran dan manajemen yang terjadi disetiap satuan pendidikan. Dalam arti yang sempit, pendidikan hanya mempunyai fungsi yang terbatas, yaitu memberikan dasar-dasar dan pandangan hidup kepada generasi yang sedang tumbuh, yang dalam prakteknya identik dengan pendidikan formal di sekolah dan dalam situasi dan kondisi serta lingkungan belajar yang serba terkontrol. (Ismaun, 2007: 57). Pendidikan dapat dimaknai sebagai proses mengubah tingkah laku anak didik agar menjadi manusia dewasa yang mampu hidup mandiri dan sebagai anggota masyarakat dalam lingkungan alam sekitar dimana individu itu berada. (Syaiful Sagala , 2006 : 3).

Sementara itu Hamid Darmadi (2007 : 3) berpendapat :Pendidikan mengandung tujuan yang ingin dicapai, yaitu membentuk kemampuan individu mengembangkan dirinya yang kemampuan-kemampuan dirinya berkembang sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidupnya sebagai seorang individu. Selanjutnya Dodi Nandika (2007 :15) Pendidikan bukan sekedar mengajarkan atau mentransfer pengetahuan, atau semata mengembangkan aspek intelektual, melainkan juga untuk mengembangkan karakter, moral, nilai-nilai, dan budaya peserta didik. Dengan kata lain, pendidikan adalah membangun budaya, membangun peradaban, membangun masa depan. alam Kamus Besar bahasa Indonesia (1995 : 232) menyatakan bahwa pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan,proses, perbuatan, cara mendidik.

Sekolah sebagai satuan pelaksanaan pendidikan memiliki banyak faktor dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan komponen pendidikan maka minimal terdapat empat komponen pembelajaran yaitu: Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Kurikulum, Guru, dan Fasilitas. Berkaitan dengan komponen pembelajaran. pembelajaran tersebut maka tesis ini akan melihat pengaruh dari tiga komponen pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya harus mempunyai strategi dan pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan Kinerja guru dan siswa. Kepala Sekolah harus memberikan pelayanan yang terbaik untuk menjalankan lembaga pendidikannya. Kepala sekolah adalah seorang nahkoda yang mengemudikan kapalnya hingga sampai ke pulau yang diinginkan. Peran Kepala sekolah sangat vital untuk menciptakan peningkatan mutu sekolah.

Peran kepemimpinan kepala sekolah juga akan maksimal apabila didukung oleh penggunaan fasilitas sekolah. Fasilitas sekolah merupakan sumber daya sekolah yang dapat dimanfaatkan dengan baik. Fasilitas sekolah akan menjadi penambah motivasi belajar. Kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru yang professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolok ukur dalam Peningkatan mutu pembelajaran di sekolah ,karena kedua elemen ini merupakan figure yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran , kedua elemen ini merupakan fugur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat (orang tua) siswa , kepuasan masyarakat akan terlihat dari output dan outcome yang dilakukan pada setiap periode. Jika pelayanan yang baik kepada masyarakat maka mereka tidak akan secara sadar dan secara otomatis akan membantu segala kebutuhan yang di inginkan oleh pihak sekolah,sehingga dengan demikian maka tidak akan sulit bagi pihak sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kinerja Guru

oleh I.Anwar dan Yayat Hidayat (2000:31)

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000:31) mengemukakan bahwa “ kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kinerja guru.” Perlu digarisbawahi

bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi guru.

Kesejahteraan Guru → Kinerja Guru

Menurut Fasli Jalal (2006), bahwa kesejahteraan guru akan mempengaruhi kinerja guru, hal ini dapat dilihat dengan berbagai sekolah yang secara signifikan meningkatkan kesejahteraan guru maka kinerjanya pun meningkat. Pemerintah secara bertahap akan meningkatkan kesejahteraan guru, guru harus dijadikan sebagai profesi yang profesional. Oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi yang baik.

Fasilitas Sekolah → Kinerja Kepala Sekolah dan Guru

Menurut Furqon (2007:35) bahwa sekolah dapat dikatakan baik apabila memiliki pelayanan yang baik, pelayanan yang baik dapat diberikan apabila sekolah telah memenuhi standar pelayanan pendidikan. Salah satunya merupakan standar sarana prasarana, sarana prasarana ini akan mempengaruhi kinerja kepala sekolah dan guru.

Kinerja guru merupakan hasil dari perencanaan dan proses pembelajaran di setiap satuan pendidikan. Kinerja belajar guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja Menurut Suryadi (2001:33) yaitu pengakselerasian, pemanduan dan komitmen yang integral dalam menjalankan tugas-tugas pokok kepegawaian yang efektif, efisien dan produktif. Kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru yang professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolok ukur dalam Peningkatan mutu pembelajaran di sekolah ,karena kedua elemen ini merupakan figure yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran , kedua elemen ini merupakan fugur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat (orang tua) siswa , kepuasan masyarakat akan terlihat dari output dan outcome yang dilakukan pada setiap periode. Jika pelayanan yang baik kepada masyarakat maka mereka tidak akan secara sadar dan secara otomatis akan membantu segala kebutuhan yang di inginkan oleh pihak sekolah,sehingga dengan demikian maka tidak akan sulit bagi pihak sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan

mutu pendidikan di sekolah. Menurut teori ini, mutu sekolah ditentukan oleh tiga variabel, yakni kultur sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas sekolah. Kultur sekolah merupakan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, upacara-upacara, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di sekolah dan diteruskan dari satu angkatan ke angkatan berikutnya, baik secara sadar maupun tidak. Kultur ini diyakini mempengaruhi perilaku seluruh komponen sekolah, yaitu : guru, kepala sekolah, staf administrasi, siswa, dan juga orang tua siswa. Kultur yang kondusif bagi peningkatan mutu akan mendorong perilaku warga kearah peningkatan mutu sekolah, sebaliknya kultur yang tidak kondusif akan menghambat upaya menuju peningkatan mutu sekolah.

Permasalahan di sekolah sangat kompleks, dari masalah yang berhubungan dengan kesiswaan, masalah yang berhubungan dengan guru, masalah yang berhubungan dengan kepala sekolah, masalah yang berhubungan dengan orang tua murid, dan masalah kelembagaan serta masalah lainnya. Masalah-masalah tersebut harus diselesaikan dengan baik, agar proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru merupakan hal yang mendasar untuk melakukan proses pembelajaran. Baik atau tidak kinerja guru akan berpengaruh pada kualitas hasil belajar siswa.

Menurut Ruky (2004: 14-15), istilah kinerja atau Kinerja sendiri sebenarnya adalah pengalihbahasaan dari kata Inggris "*Performance*." Dalam Buku Ruky, 2004 memberi tiga arti bagi kata "*performance*" yang akan disebut di bawah ini:

- (1) *Performance* adalah "Kinerja" yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang "mobil yang sangat cepat" ("*high performance car*").
- (2) *Performance* adalah "pertunjukan" yang biasanya digunakan dalam kalimat "*Folk Dance Performance*," atau "Pertunjukan Tari-tarian Rakyat".
- (3) *Performance* adalah "Pelaksanaan Tugas" misalnya dalam kalimat "*in performance his / her duties*."

Dalam bahasa Inggris sendiri sebenarnya ada sebuah kata atau istilah lain yang lebih menggambarkan "Kinerja" dalam pengertian bahasa Indonesia yaitu

kata "*achievement*". Tetapi karena kata itu berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai" atau "apa yang dicapai."

Hasibuan (1992: 105) memberi pengertian Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran (3) serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin besar Kinerja kerja pegawai bersangkutan. Menurut Hasibuan (1992: 97), definisi dari penilaian Kinerja kerja adalah kegiatan manajer atau pemimpin untuk mengevaluasi perilaku dan Kinerja kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku yaitu menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Istilah-istilah yang sama artinya dikemukakan oleh penulis buku mengenai manajemen sumber daya manusia tentang penilaian Kinerja sering kita temui seperti *konduite*, *employee rating*, *performance appraisal*, *employee evaluation*, *personel review*, *service rating* dan atau *behavioral asesment*. Untuk menilai perilaku ini agak sulit untuk dilakukan karena tidak ada standar fisiknya, berbeda dengan menilai hasil kerja relatif agak lebih mudah disebabkan standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolok ukur untuk mengukurnya seperti meter, liter, kilogram dan lain-lain.

Kesejahteraan guru merupakan hal yang penting untuk menghargai dan memotivasi profesi guru. Oleh karena itu, kesejahteraan guru merupakan bagian yang menyatu dengan pengembangan profesi guru. Kesejahteraan dapat dilihat dari berbagai sisi, tidak hanya dari materi yang didapatkan tetapi dari aspek psikologi yang menyenangkan.

Fasilitas sekolah merupakan sarana atau media yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Fasilitas merupakan salah satu komponen pembelajaran sekolah. Fasilitas dapat membantu guru dalam mengajar dan mempermudah siswa dalam belajar.

1.2 Masalah Penelitian

Peneliti merumuskan masalah penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan guru, dan Fasilitas sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bertaraf Internasional dengan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

- (1) Seberapa besar Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru?
- (2) Seberapa besar Pengaruh kesejahteraan guru terhadap Kinerja guru?
- (3) Seberapa besar Pengaruh pemanfaatan fasilitas sekolah terhadap Kinerja guru?
- (4) Seberapa besar Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan fasilitas sekolah terhadap Kinerja belajar guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja belajar guru
- (2) Mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru
- (3) Mengetahui pengaruh Pemanfaatan fasilitas sekolah terhadap Kinerja belajar guru
- (4) Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas sekolah terhadap Kinerja belajar guru

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan pengetahuan, dan para praktisi yang berkecimpung langsung dalam lembaga pendidikan formal. Secara umum Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber bagi sekolah-sekolah bertaraf internasional terkait dalam kepemimpinan kepala

sekolah, pemanfaatan fasilitas sekolah, dan Kinerja belajar guru, sehingga dapat memperbaiki kualitas kinerja mutu sekolah. Secara khusus:

- (1) Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepemimpinan Kepala Sekolah.
- (2) Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam memperbaiki Manajemen Sekolah.
- (3) Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah untuk meningkatkan Kinerja belajar guru
- (4) Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan mutu sekolah

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis, penulis membatasi dalam enam bab. Untuk memberikan gambaran dalam garis besarnya setiap babnya akan diuraikan sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : GAMBARAN UMUM

Pada Bab ini berisi gambaran singkat tentang Sekolah Bertaraf Internasional SMPN 115 dan SMPN 49.

Bab III : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini berisi tentang pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Fasilitas Sekolah dan Kinerja Guru.

BAB IV : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dapat dijelaskan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, populasi, dan metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan keterbatasan penelitian

BAB V : ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menggambarkan tentang data penelitian, analisis data dengan menguji validitas dan reabilitas, uji persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji multikolinieritas.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang disampaikan kepada pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

GAMBARAN UMUM

Penelitian ini akan dilaksanakan pada lembaga pendidikan. Penelitian ini lebih ditujukan kepada lembaga pendidikan bertaraf internasional. Lembaga Pendidikan Bertaraf Internasional merupakan lembaga percontohan yang diakui mutunya dan menjadi model pengembangan kelembagaan untuk yang lain. Secara umum lembaga pendidikan di Indonesia dibagi menjadi, yaitu:

1. Lembaga Pendidikan Rintisan, adalah lembaga pendidikan yang baru berdiri atau dalam proses percobaan
2. Lembaga Pendidikan Koalisi, adalah lembaga pendidikan yang sudah berjalan dan mulai melakukan penataan kelembagaan.
3. Lembaga Pendidikan Standar Nasional adalah lembaga pendidikan yang sudah memenuhi standar nasional pendidikan.
4. Lembaga Pendidikan Bertaraf Internasional adalah lembaga pendidikan yang menjadi model dan sudah memenuhi standar internasional

Penelitian ini akan fokus pada lembaga pendidikan bertaraf internasional. Lembaga ini akan menjadi model dan pemikiran serta inspirator bagi sekolah yang lain agar memiliki kualitas dan manajemen yang baik. Sekolah Bertaraf Internasional merupakan klasifikasi sekolah yang telah memenuhi standar nasional pendidikan. Objek penelitian ini, sebagai berikut

2.1 SMPN 115

SMPN 115, sekolah ini berlokasi di Jakarta Selatan, tepatnya di Tebet. Sekolah ini merupakan Sekolah Bertaraf Internasional yang ditandai dengan kelengkapan fasilitas sekolah, metode pengajaran yang aktual (bilingual, Pakem, dan lain-lain), menghasilkan lulusan yang berkualitas dan menjadi model bagi yang lain. Sekolah ini merupakan sekolah unggulan yang banyak menghasilkan siswa/i untuk unggul dalam bidang akademik. Keunggulan ini yang menjadikan kepercayaan bagi orang tua murid untuk menyekolahkan

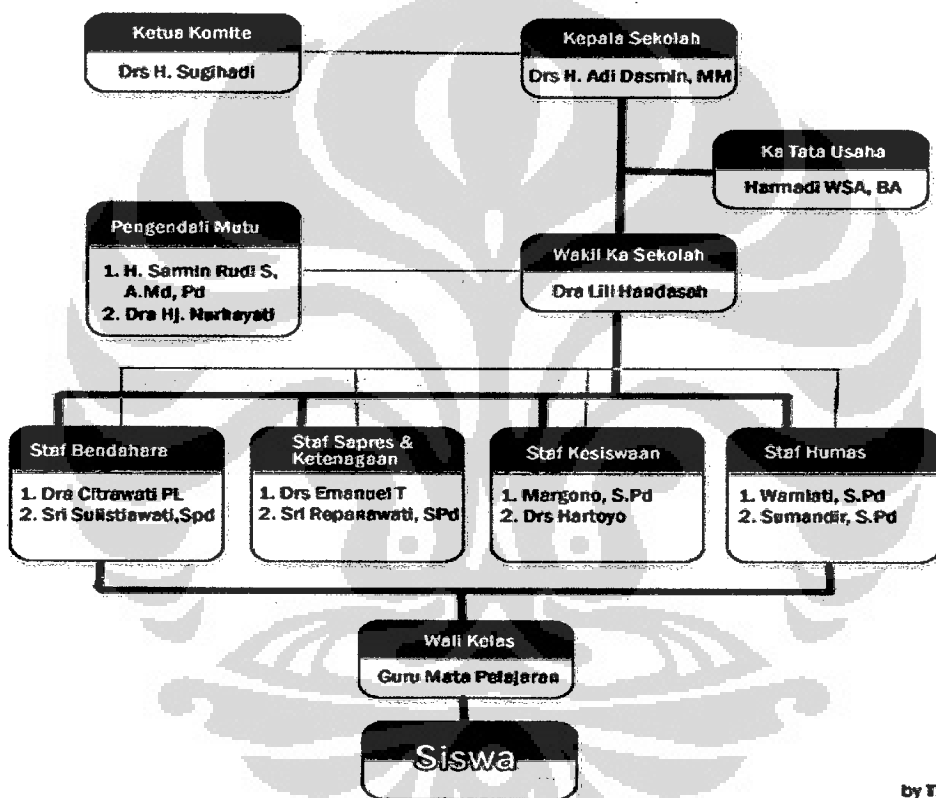
anaknya di sekolah ini. SMPN 115 juga mempunyai kerjasama “sister school” dengan sekolah unggulan yang berada di Singapura.

Bagan 2.1

Struktur SMPN 115

Sumber : SMPN 115/tahun 2008

Struktur SMPN 115



by TD

Visi:

Menjadikan Peserta Didik SMP Negeri 115 Jakarta yang cerdas dan kompetitif baik di tingkat Nasional maupun di tingkat Internasional

Misi :

Menjadikan SMP Negeri 115 Jakarta unggul dalam prestasi akademik dan non akademik yang bertaraf nasional dan internasional melalui peningkatan ketaqwaan, moral, pengembangan diri dan kemampuan menguasai perkembangan IPTEK di Era Globalisasi. Program layanan belajar, yaitu Kelas Bertaraf Internasional merupakan kelas standar nasional pendidikan yang ditunjukkan dengan penyelenggaraan pendidikan beserta segala aspek intensitas dan kualitas layanan yang ditata secara efektif, profesional untuk mencapai keunggulan mutu pendidikan dengan karakteristik seperti penggunaan bahasa Inggris atau bahasa asing lainnya sebagai bahasa pengantar secara aktif dan penggunaan ICT (Information and Communication Technology) dalam pembelajaran.

Peserta didik yang mengikuti program ini harus melalui beberapa tahap seleksi. Kelas akselerasi merupakan layanan bagi peserta didik yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Melalui layanan ini peserta didik dapat menyelesaikan seluruh kurikulum pembelajaran SMP dalam waktu yang lebih singkat (2 tahun). Peserta didik yang mengikuti program ini harus melalui beberapa tahapan seleksi. Peserta didik di kelas ini mendapat pelayanan yang optimal dalam proses pembelajaran sesuai dengan Standar nasional Pendidikan dan dapat menyelesaikan seluruh kurikulum pembelajaran SMP dalam waktu 3 tahun. Kegiatan ekstrakurikuler seperti Bola Basket, Bola Voli, Taekwondo, Futsal, Baseball, Softball, Atletik, PMR, PKS, Paskibra, Pramuka, KIR, Rohis, Rokris, Paduan Suara, band, Seni Tari, Marawis, Media Siswa, English Club, Japanese Club, Desain Grafis. Dan pada tahun 2007 ini, telah terbentuk kegiatan ekstrakurikuler orkestra. Kombinasi prestasi akademik dan non akademik, ditambah konsep pembelajaran berwawasan global yang bertujuan mengembangkan potensi diri peserta didik, telah menempatkan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 115 Jakarta sebagai 'prototype' Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI). "Prestasi sebagai sekolah dengan rata-rata nilai UAN siswanya tertinggi di DKI Jakarta selama 3 tahun terakhir, berikut berbagai prestasi seperti di OSN maupun ajang kompetisi lokal dan internasional memotivasi kami untuk siap sebagai SBI.

Tekad menjadikan SMPN 115 sebagai sekolah bertaraf internasional tidak saja direalisasikan dalam pengadaan berbagai fasilitas, sarana dan prasarana. Tapi juga diimplementasikan dalam manajemen sekolah (pendidikan) yang di dalamnya mencakup kurikulum, metode, SDM (guru dan tenaga kependidikan) pemanfaatan fasilitas. Menurutnya konsep SBI sesungguhnya sejalan dengan visi dan misi SMPN 115 yaitu menjadikan peserta didik yang cerdas dan kompetitif di tingkat nasional maupun internasional, unggul dalam prestasi akademik dan non akademik melalui peningkatan ketakwaannya, moral, pengembangan diri dan kemampuan menguasai iptek di era globalisasi. "Guna mencapai obsesi itu saya mencoba pendekatan terhadap siswa selama di sekolah misalnya penempatan wali kelas dan guru pendamping di kelas yang memantau proses belajar mengajar. Fungsinya guru jadi tahu situasi, akan lebih tertib, keamanan akan lebih terjamin dan jika ada permasalahan yang muncul di kelas langsung bisa tertangani,".

Gambar 2.1

SMPN 115 dan Kepala Sekolah



2.2 SMPN 49

SMPN 49, sekolah ini berlokasi di Jakarta Timur, tepatnya di Kramat Jati. Sekolah ini juga merupakan Sekolah Bertaraf Internasional. Sekolah ini banyak menghasilkan siswa/i yang mampu memenangkan kejuaraan

pendidikan baik secara nasional maupun internasional. Sekolah ini memiliki Perpustakaan, laboratorium Komputer, Bahasa, IPA, dan memiliki sarana olahraga. SMPN 49 memiliki sebanyak 58 guru. Sekolah ini dapat dikategorikan sebagai sekolah yang besar. SMPN 49 banyak menjadi juara baik di tingkat nasional maupun di Internasional. SMPN 49 juga mengembangkan kegiatan kesiswaan, diantaranya Paskibraka, PMR, KIR, klub broadcasting, English club, dan lain-lain. Sekolah sangat *concern* dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Sekolah ini juga telah menerapkan pembelajaran berbasis ICT. Pembelajaran ini dilakukan dengan menggunakan multimedia pembelajaran. Metode pembelajaran ini dapat meningkatkan semangat belajar siswa. SMPN 49 telah menjadi Sekolah yang terbaik di Jakarta Timur.

Tabel 2.2

Struktur SMPN 49

Sumber : SMPN 49/tahun 2008

SMP NEGERI 49 JAKARTA

Kepala Sekolah	:	Drs. H. Hasmi, MM
Wakil Kepala Sekolah	:	Dra. Hj. Umiyati, AZ
Staf Kurikulum	:	Dra. Sri Sulastri, MM Drs. Suyanto, MM Susila Aris, S.Pd
Staf Kesiswaan	:	Drs. J. Soevirjanto Bety Nurhayati, MM
Staf Humas	:	Bambang Nugroho, S.Pd
Staf Sapras	:	Setyo Purwendro
Wali Kelas		
SBI VII-1	:	Dra. Rr Yudhiprihastuti
SBI VII-2	:	Sarman S.Pd, MM
VII-1	:	Iis Kartini
VII-2	:	Sri Hartati
VII-3	:	Hj. Raminah
VII-4	:	Wiyono BS
VII-5	:	Ni Ketut Seniariati
VII-6	:	Darsono
VII-7	:	Carsono
VIII-1	:	Natalia Aji, S.Pd

VIII-2	: Tati Farikhah S.Pd
VIII-3	: Djanimar S.Pd
VIII-4	: Drs. Sayaefullah
VIII-5	: Hj. Ida Djubaedah S.Pd
VIII-6	: Dra. Ratih Sugriasih
VIII-7	: Hj. Isrowiyah, S.Pd, MM
VIII-8	: Rachmasi Am,Pd
VIII-9	: Hj. Diana Abdullah, S.Pd
IX-1	: Tuty Rusyanti, S.Pd
IX-2	: Dwi Hartini, S.Pd
IX-3	: Emiliana Yohana, S.Pd
IX-4	: Endang Sri Subekti, S.Pd
IX-5	: Riyanti, S.Pd
IX-6	: Hj. Lisda Ramli, S.Pd
IX-7	: Hj. Puspawati
IX-8	: Dra. Nopti W
IX-9	: Hafsa S.Pd
AKSEL VII	: Hj. Sariningsih, S.Pd
AKSEL VIII	: Drs. Purwanto

VISI:

" Sekolah Standar Nasional yang bertaraf internasional dan berkompetisi global".

MISI:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional
2. Mewujudkan lulusan yang memiliki sertifikasi internasional
3. Mewujudkan pendidikan yang bermutu internasional
4. Mewujudkan Sistem Manajemen Sekolah Bertaraf Internasional
5. Meningkatkan sistem pelayanan dengan standar ISO 9001
6. Mewujudkan sarana dan prasarana bertaraf internasional
7. Mewujudkan pendidikan life skill yang kompetitif, produktif, dan mengglobal
8. Mewujudkan sistem rekrutmen guru dan siswa secara selektif
9. Mewujudkan sistem administrasi sekolah dengan SAS

10. Mewujudkan sistem pengajaran dengan bahasa pengantar Bahasa Inggris

11. Mewujudkan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang berperilaku normative

Program Percepatan Belajar di SMP Negeri 49 Jakarta

Merupakan program yang memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan potensi kecerdasan dan bakat minat yang dimiliki siswa dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk dapat menyelesaikan program reguler dalam jangka waktu yang lebih singkat.

Kegiatan Belajar Mengajar

Kegiatan Belajar Mengajar Kelas Akselerasi berlangsung pada pagi hari dan menggunakan Kurikulum 2004 + KTSP dengan alokasi waktu *2 tahun pelajaran*

Penjaringan dan Penyaringan

1. Psycotest (IQ up to 130)
2. Seleksi Akademis
3. Wawancara Siswa dan Orang Tua
4. Pengamatan dan Sosialisasi

Program Extrakurikuler Khusus Kelas Akselerasi

1. Jurnalisme
2. Bahasa Inggris
3. Bahasa Jepang
4. Komputer
5. Seni Tari

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Kepemimpinan

Secara umum Kepemimpinan menurut Prajudi Atmosudirjo dalam buku administrasi pendidikan berpendidikan bahwa: Kepemimpinan adalah suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan kepada kelompok orang-orang mencotohnya atau mengikutinya atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa (Purwanto,1995:25). Kepemimpinan merupakan hal yang dibutuhkan dalam semua kondisi. Tinjauan lain mengenai definisi kepemimpinan menurut sumber lain, yaitu menurut Ralph M Stogdill dalam Ahmad Sudrajat.wordpress.com/4 mei 2008 mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Vivienne Anderson dan Daniel R Davis dalam buku "patern of educational leadership 1994:16" menjelaskan: "*leadrship is that quality which ecokes from cowokers their voluntary participation and assuming responsibilities which contribute the growth in relationship attitude, and activities of the group*".

3.1.1 Kepemimpinan Pendidikan

kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, Larry Lashway (ERIC Digest, No. 96) mengetengahkan tentang *Facilitative Leadership*. yang pada intinya merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada *collaboration* dan *empowerment*. Sementara itu, David Conley and Paul Goldman (1994) mendefinisikan *facilitative leadership* sebagai : "*the behaviors that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems, and improve performance.*" Kata kuncinya terletak pada *collective*. Artinya, keberhasilan pendidikan bukanlah merupakan hasil dan ditentukan oleh karya perseorangan, namun justru merupakan karya dari *team work* yang cerdas.

Model kepemimpinan demikian, diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan seluruh anggota organisasi dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggung atas tugas-tugas yang diembannya. Kepatuhan tidak lagi didasarkan pada kontrol eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya. Kepemimpinan fasilitatif merupakan alternatif model kepemimpinan yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan masa depan abad ke-21, yang pada intinya model ini merujuk kepada upaya pemberdayaan setiap komponen manusia yang terlibat dan bertanggung jawab dalam pendidikan.

Pemberdayaan pada dasarnya merupakan proses pemerdekaan diri, dimana setiap individu dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa dan karsa dan jika ketiga aspek kekuatan diri manusia ini mempunyai tempat untuk berkembang secara semestinya dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan memiliki arti penting bagi pertumbuhan organisasi. Dengan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, pada gilirannya akan terbentuk rasa tanggung jawab bersama dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang diambil.

Paul M. Terry (1996:20) mengemukakan bahwa untuk dapat memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahan, seorang pemimpin seyogyanya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan (*create an environment conducive to empowerment*), memperlihatkan idealisme pemberdayaan (*demonstrates empowerment ideals*), penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan (*encourages all endeavors toward empowerment*) dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan. Pendapat di atas mengindikasikan bahwa upaya pemberdayaan bukanlah hal yang sederhana, melainkan di dalamnya membutuhkan kerja keras dan kesungguhan dari pemimpin agar anggotanya tumbuh dan berkembang menjadi individu yang berdaya. Jika saja seorang pemimpin sudah mampu memberdayakan seluruh anggotanya maka di sana akan tumbuh dinamika organisasi yang diwarnai dengan pemikiran kreatif dan inovatif dari setiap anggotanya. Mereka dapat

mengekspresikan dan mengaktualisasikan dirinya secara leluasa tanpa hambatan sosio-psikologis yang membelenggunya. Semua akan bekerja dengan disertai rasa tanggung jawab profesionalnya.

3.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan pemimpin di sekolahnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya dibutuhkan banyak kemampuan dan strategi. Kepemimpinan ini dilakukan agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan;

Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

1. Kepala Sekolah sebagai *Educator*

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya. Dibawah ini dapat dijelaskan beberapa peran kepala sekolah, yaitu

1. Kepala Sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

2. Kepala Sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi.

3. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya.

Jones dkk. sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim (2002) mengemukakan bahwa “menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah mereka”. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

5. Kepala Sekolah sebagai leader (pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan (E. Mulyasa, 2003).

6. Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan

dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan (E. Mulyasa tentang Kepala Sekolah sebagai Motivator, 2003)

7. Kepala Sekolah sebagai wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

Sejauhmana kepala sekolah dapat mewujudkan peran-peran di atas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukannya, *Southern Regional Education Board* (SREB) telah mengidentifikasi 13 faktor kritis terkait dengan keberhasilan kepala sekolah dalam mengembangkan prestasi belajar siswa. Ketigabelas faktor tersebut adalah:

1. Menciptakan misi yang terfokus pada upaya peningkatan prestasi belajar siswa, melalui praktik kurikulum dan pembelajaran yang memungkinkan terciptanya peningkatan prestasi belajar siswa.
2. Ekspektasi yang tinggi bagi semua siswa dalam mempelajari bahan pelajaran pada level yang lebih tinggi.
3. Menghargai dan mendorong implementasi praktik pembelajaran yang baik, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi belajar siswa.
4. Memahami bagaimana memimpin organisasi sekolah, dimana seluruh guru dan staf dapat memahami dan peduli terhadap siswanya.

5. Memanfaatkan data untuk memprakarsai upaya peningkatan prestasi belajar siswa dan praktik pendidikan di sekolah maupun di kelas secara terus menerus.
6. Menjaga agar setiap orang dapat memfokuskan pada prestasi belajar siswa.
7. Menjadikan para orang tua sebagai mitra dan membangun kolaborasi untuk kepentingan pendidikan siswa.
8. Memahami proses perubahan dan memiliki kepemimpinan untuk dapat mengelola dan memfasilitasi perubahan tersebut secara efektif.
9. Memahami bagaimana orang dewasa belajar (baca: guru dan staf) serta mengetahui bagaimana upaya meningkatkan perubahan yang bermakna sehingga terbentuk kualitas pengembangan profesi secara berkelanjutan untuk kepentingan siswa.
10. Memanfaatkan dan mengelola waktu untuk mencapai tujuan dan sasaran peningkatan sekolah melalui cara-cara yang inovatif.
11. Memperoleh dan memanfaatkan berbagai sumber daya secara bijak.
12. Mencari dan memperoleh dukungan dari pemerintah, tokoh masyarakat dan orang tua untuk berbagai agenda peningkatan sekolah.
13. Belajar secara terus menerus dan bekerja sama dengan rekan sejawat untuk mengembangkan riset baru dan berbagai praktik pendidikan yang telah terbukti.

3. 2 Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan dibagi menjadi dua, yaitu kesejahteraan material dan kesejahteraan batin (Soewadji:34,1984). Kesejahteraan materi merupakan kesejahteraan yang dilihat dari pendapatan yang diterima oleh guru. Kesejahteraan batin meliputi perasaan aman, perasaan diakui, perasaan diperlakukan adil, perasaan berprestasi, dan perasaan memperoleh harga diri. Guru yang sejahtera harus memiliki kompetensi minimal sesuai dengan Undang-undang No. 14 Tahun 2005. Kompetensi tersebut menjadi gambaran penampilan guru dalam mengajar.

3.2.1 Kompetensi Guru

Guru merupakan tenaga pendidik yang menjadi sumber pengetahuan bagi peserta didik. Pada tahun 2005 Presiden Susilo Bambang Yudoyono mengatakan bahwa Guru merupakan Pekerjaan Profesi. Jadi Guru di Indonesia diharuskan untuk menjadi profesional. Untuk Menjadi Profesional dibutuhkan kompetensi. Apakah Kompetensi itu? Louise Moqvist (2003:Akhmadsudrajat.wordpress.com/4mei2008) mengemukakan bahwa *“competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.* Sementara itu, dari Training Agency sebagaimana disampaikan Len Holmes (1992) menyebutkan bahwa : *” A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate.”* Dari kedua pendapat di atas kita dapat menarik benang merah bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang memuaskan. Guru harus dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Menurut Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000:Akhmadsudrajat.wordpress.com/4mei2008) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu :

1. Kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.
2. Kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
3. Kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran : *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Pendapat dari National Board for Profesional Teaching Skill (2002) telah merumuskan standar kompetensi bagi guru di Amerika, yang menjadi dasar bagi guru untuk mendapatkan sertifikasi guru, dengan rumusan *What Teachers Should Know and Be Able to Do*, didalamnya terdiri dari lima proposisi utama, yaitu:

1. *Teachers are Committed to Students and Their Learning* yang mencakup: (a) penghargaan guru terhadap perbedaan individual siswa, (b) pemahaman guru tentang perkembangan belajar siswa, (c) perlakuan guru terhadap seluruh siswa secara adil, dan (d) misi guru dalam memperluas cakrawala berfikir siswa.
2. *Teachers Know the Subjects They Teach and How to Teach Those Subjects to Students* mencakup : (a) apresiasi guru tentang pemahaman materi mata pelajaran untuk dikreasikan, disusun dan dihubungkan dengan mata pelajaran lain, (b) kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran (c) mengembangkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dengan berbagai cara (multiple path).
3. *Teachers are Responsible for Managing and Monitoring Student Learning* mencakup: (a) penggunaan berbagai metode dalam pencapaian tujuan pembelajaran, (b) menyusun proses pembelajaran dalam berbagai setting kelompok (group setting), kemampuan untuk memberikan ganjaran (reward) atas keberhasilan siswa, (c) menilai kemajuan siswa secara teratur, dan (d) kesadaran akan tujuan utama pembelajaran.
4. *Teachers Think Systematically About Their Practice and Learn from Experience* mencakup: (a) Guru secara terus menerus menguji diri untuk

memilih keputusan-keputusan terbaik, (b) guru meminta saran dari pihak lain dan melakukan berbagai riset tentang pendidikan untuk meningkatkan praktek pembelajaran.

5. *Teachers are Members of Learning Communities* mencakup : (a) guru memberikan kontribusi terhadap efektivitas sekolah melalui kolaborasi dengan kalangan profesional lainnya, (b) guru bekerja sama dengan tua orang siswa, (c) guru dapat menarik keuntungan dari berbagai sumber daya masyarakat.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Di masa depan, guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah siswanya. Jika guru tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari siswa, orang tua maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

Disamping itu, guru masa depan harus paham penelitian guna mendukung terhadap efektivitas pembelajaran yang dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitian guru tidak terjebak pada praktek pembelajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para siswanya. Begitu juga, dengan dukungan hasil penelitian yang mutakhir memungkinkan guru untuk melakukan pembelajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun, disesuaikan dengan konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berlangsung

3.2.2. Peran Guru dalam Pendidikan.

Efektivitas dan efisien belajar individu di sekolah sangat bergantung kepada peran guru. Abin Syamsuddin (2003:27) mengemukakan bahwa dalam pengertian pendidikan secara luas, seorang guru yang ideal dapat berperan sebagai:

1. Konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan;
2. Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan;
3. Transmitter (penerus) sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik;
4. Transformator (penterjemah) sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran didik;
5. Organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral (kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya).

Sedangkan dalam pengertian pendidikan yang terbatas, Abin Syamsuddin dengan mengutip pemikiran Gage dan Berliner, mengemukakan peran guru dalam proses pembelajaran peserta didik, yang mencakup :

1. Guru sebagai perencana (*planner*) yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses belajar mengajar (*pre-teaching problems*);
2. Guru sebagai pelaksana (*organizer*), yang harus dapat menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana, di mana ia bertindak sebagai orang sumber (*resource person*), konsultan kepemimpinan yang bijaksana dalam arti demokratik & humanistik (manusiawi) selama proses berlangsung (*during teaching problems*).
3. Guru sebagai penilai (*evaluator*) yang harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*judgement*),

atas tingkat keberhasilan proses pembelajaran, berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai aspek keefektifan prosesnya maupun kualifikasi produknya.

Selanjutnya, dalam konteks proses belajar mengajar di Indonesia, Abin Syamsuddin menambahkan satu peran lagi yaitu sebagai pembimbing (*teacher counsel*), di mana guru dituntut untuk mampu mengidentifikasi peserta didik yang diduga mengalami kesulitan dalam belajar, melakukan diagnosa, prognosa, dan kalau masih dalam batas kewenangannya, harus membantu pemecahannya (*remedial teaching*).

Menurut Moh. Surya (1997:82) mengemukakan tentang peranan guru di sekolah, keluarga dan masyarakat. Di sekolah, guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta didik, pengarah pembelajaran dan pembimbing peserta didik. Kinerja guru akan semakin berkualitas apabila didukung oleh proses kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Guru merupakan pendidik yang dihasilkan dari sebuah proses pendidikan. Sedangkan dalam keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*). Sementara itu di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*), dan agen masyarakat (*social agent*). Selanjutnya dijelaskan juga peranan guru yang berhubungan dengan aktivitas pengajaran dan administrasi pendidikan, diri pribadi (*self oriented*), dan dari sudut pandang psikologis.

Dalam hubungannya dengan aktivitas pembelajaran dan administrasi pendidikan, guru berperan sebagai :

1. Pengambil inisiatif, pengarah, dan penilai pendidikan;
2. Wakil masyarakat di sekolah, artinya guru berperan sebagai pembawa suara dan kepentingan masyarakat dalam pendidikan;
3. Seorang pakar dalam bidangnya, yaitu menguasai bahan yang harus diajarkannya;
4. Penegak disiplin, yaitu guru harus menjaga agar para peserta didik melaksanakan disiplin;

5. Pelaksana administrasi pendidikan, yaitu guru bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik;
6. Pemimpin generasi muda, artinya guru bertanggung jawab untuk mengarahkan perkembangan peserta didik sebagai generasi muda yang akan menjadi pewaris masa depan; dan
7. Penterjemah kepada masyarakat, yaitu guru berperan untuk menyampaikan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat.

Di pandang dari segi diri-pribadinya (*self oriented*), seorang guru berperan sebagai :

1. Pekerja sosial (*social worker*), yaitu seorang yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat;
2. Pelajar dan ilmuwan, yaitu seorang yang harus senantiasa belajar secara terus menerus untuk mengembangkan penguasaan keilmuannya;
3. Orang tua, artinya guru adalah wakil orang tua peserta didik bagi setiap peserta didik di sekolah;
4. model keteladanan, artinya guru adalah model perilaku yang harus dicontoh oleh mpara peserta didik; dan
5. Pemberi keselamatan bagi setiap peserta didik. Peserta didik diharapkan akan merasa aman berada dalam didikan gurunya.

Dari sudut pandang secara psikologis, guru berperan sebagai :

1. Pakar psikologi pendidikan, artinya guru merupakan seorang yang memahami psikologi pendidikan dan mampu mengamalkannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik;
2. seniman dalam hubungan antar manusia (*artist in human relations*), artinya guru adalah orang yang memiliki kemampuan menciptakan suasana hubungan antar manusia, khususnya dengan para peserta didik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan;

3. Pembentuk kelompok (*group builder*), yaitu mampu membentuk menciptakan kelompok dan aktivitasnya sebagai cara untuk mencapai tujuan pendidikan;
4. Catalyc agent atau inovator, yaitu guru merupakan orang yang yang mampu menciptakan suatu pembaharuan bagi membuat suatu hal yang baik; dan
5. Petugas kesehatan mental (*mental hygiene worker*), artinya guru bertanggung jawab bagi terciptanya kesehatan mental para peserta didik.

Sementara itu, Doyle sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim (2002:67) mengemukakan dua peran utama guru dalam pembelajaran yaitu menciptakan keteraturan (*establishing order*) dan memfasilitasi proses belajar (*facilitating learning*). Yang dimaksud keteraturan di sini mencakup hal-hal yang terkait langsung atau tidak langsung dengan proses pembelajaran, seperti : tata letak tempat duduk, disiplin peserta didik di kelas, interaksi peserta didik dengan sesamanya, interaksi peserta didik dengan guru, jam masuk dan keluar untuk setiap sesi mata pelajaran, pengelolaan sumber belajar, pengelolaan bahan belajar, prosedur dan sistem yang mendukung proses pembelajaran, lingkungan belajar, dan lain-lain.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Guru harus harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang tumbuh, berkembang, berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Di masa depan, guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah peserta didiknya. Guru juga harus dapat menggunakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan siswa.

Sumber belajar memiliki fungsi :

1. Meningkatkan produktivitas pembelajaran dengan jalan: (a) mempercepat laju belajar dan membantu guru untuk menggunakan waktu secara lebih baik dan (b) mengurangi beban guru dalam menyajikan informasi, sehingga dapat lebih banyak membina dan mengembangkan gairah.
2. Memberikan kemungkinan pembelajaran yang sifatnya lebih individual, dengan cara: (a) mengurangi kontrol guru yang kaku dan tradisional; dan (b) memberikan kesempatan bagi siswa untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya.
3. Memberikan dasar yang lebih ilmiah terhadap pembelajaran dengan cara: (a) perancangan program pembelajaran yang lebih sistematis; dan (b) pengembangan bahan pengajaran yang dilandasi oleh penelitian.
4. Lebih memantapkan pembelajaran, dengan jalan: (a) meningkatkan kemampuan sumber belajar; (b) penyajian informasi dan bahan secara lebih kongkrit.
5. Memungkinkan belajar secara seketika, yaitu: (a) mengurangi kesenjangan antara pembelajaran yang bersifat verbal dan abstrak dengan realitas yang sifatnya kongkrit; (b) memberikan pengetahuan yang sifatnya langsung.
6. Memungkinkan penyajian pembelajaran yang lebih luas, dengan menyajikan informasi yang mampu menembus batas geografis.

Fungsi-fungsi di atas sekaligus menggambarkan tentang alasan dan arti penting sumber belajar untuk kepentingan proses dan pencapaian hasil pembelajaran siswa. Ada berapa jenis sumber belajar?

Secara garis besarnya, terdapat dua jenis sumber belajar yaitu:

1. Sumber belajar yang dirancang (*learning resources by design*), yakni sumber belajar yang secara khusus dirancang atau dikembangkan sebagai komponen sistem instruksional untuk memberikan fasilitas belajar yang terarah dan bersifat formal.

2. Sumber belajar yang dimanfaatkan (*learning resources by utilization*), yaitu sumber belajar yang tidak didesain khusus untuk keperluan pembelajaran dan keberadaannya dapat ditemukan, diterapkan dan dimanfaatkan untuk keperluan pembelajaran

3.2.3 Budaya Guru

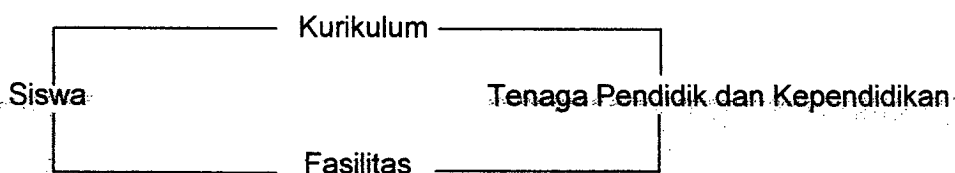
Guru memiliki bentuk-bentuk budaya tertentu dan salah satunya adalah bentuk budaya guru yang menggambarkan tentang karakteristik pola-pola hubungan guru di sekolah. Hargreaves (1992) telah mengidentifikasi lima bentuk budaya guru, yaitu : *Individualism*, *Balkanization*, *Contrived Collegiality*, *Collaboration*, dan *Moving Mosaic*.

1. *Individualism*. Budaya dalam bentuk ini ditandai dengan adanya sebagian besar guru bekerja secara sendiri-sendiri (*soliter*), mereka menjadi terisolasi dalam ruang kelasnya, dan hanya sedikit kolaborasi, sehingga kesempatan pengembangan profesi melalui diskusi atau *sharing* dengan yang lain menjadi sangat terbatas.
2. *Balkanization*. Bentuk budaya yang kedua ini ditandai dengan adanya sub-sub kelompok secara terpisah yang cenderung saling bersaing dan lebih mementingkan kelompoknya daripada mementingkan sekolah secara keseluruhan. Misalnya, hadirnya kelompok guru senior dan guru junior atau kelompok-kelompok guru berdasarkan mata pelajaran. Pada budaya ini, komunikasi jarang terjadi dan kurang adanya kesinambungan dalam memantau perkembangan perilaku siswa, bahkan cenderung mengabaikannya.
3. *Contrived Collegiality*. Bentuk budaya yang ketiga ini sudah terjadi kolaborasi yang ditentukan oleh manajemen, misalnya menentukan prosedur perencanaan bersama, konsultasi dan pengambilan keputusan, serta pandangan tentang hasil-hasil yang diharapkan. Bentuk budaya ini sangat bermanfaat untuk masa-masa awal dalam membangun hubungan

- kolaboratif para guru. Kendati demikian, pada buaya ini belum bisa menjamin ketercapaian hasil, karena untuk membangun budaya kolaboratif memang tidak bisa melalui paksaan.
4. *Collaboration*. Pada budaya inilah guru dapat memilih secara bebas dan saling mendukung dengan didasari saling percaya dan keterbukaan. Dalam budaya kolaboratif terdapat saling keterpaduan (*intermixing*) antara kehidupan pribadi dengan tugas-tugas profesional, saling menghargai, dan adanya toleransi atas perbedaan.
 5. *Moving Mosaic*. Pada model ini sekolah sudah menunjukkan karakteristik seperti apa yang disampaikan oleh Senge (1990) tentang “*learning organisation*”. Para guru sangat fleksibel dan adaptif, semua guru mengambil peran, bekerja secara kolaboratif dan reflektif, serta memiliki komitmen untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

3.3 Fasilitas Sekolah

Fasilitas sekolah dalam komponen pembelajaran adalah sumber daya sekolah yang dapat dimanfaatkan untuk membantu proses pembelajaran. Fasilitas dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai sarana prasarana. Menurut Sudrajat Rasyid, 2008 (dalam seminar pendidikan olahraga) bahwa fasilitas sekolah adalah potensi atau sarana yang dapat digunakan untuk membantu pembelajaran. Fasilitas dapat berupa sarana yang berupa fisik atau sarana yang berupa non fisik. Dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa Sarana Prasarana atau Fasilitas Sekolah merupakan komponen yang harus di standarkan secara nasional. Kita dapat melihat komponen sekolah, yaitu:



Proses belajar mengajar baik di Pendidikan Formal, Non Formal, dan Informal minimal mempunyai keempat komponen tersebut. Fasilitas sekolah merupakan komponen yang mempengaruhi kualitas pembelajaran. Sekolah akan dapat memberikan pelayanan yang baik apabila memiliki fasilitas yang lengkap.

3.4 Kinerja

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berkinerja (*sense of achievement*), untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting (Anoraga, 2001: 20).

Kinerja dalam pendidikan adalah hasil dari proses pembelajaran yang dapat diunggulkan. Kinerja merupakan sebuah posisi yang unggul atau lebih dengan yang lainnya.

Seseorang yang merasa, bahwa pekerjaannya itu tidak penting, sering tidak bersemangat dalam menjalankannya dan sering mengeluh tentang pekerjaannya. Demikian juga pekerjaan yang menuntut keterampilan yang tinggi, sering lebih memuaskan karyawan dari pada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan keterampilan apa-apa. Mereka memperoleh kepuasan setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang mungkin dapat merenggut nyawa mereka. Kepuasan yang mereka peroleh adalah kepuasan yang lebih bersifat egoistik.

Kinerja (*performance*) sebagai kata benda (*noun*) mengandung arti "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999: 2).

Menurut Nawawi (2003) Penilaian Kinerja (*Job Performance Appraisal*) yang disebut juga Penilaian Kinerja, Penilaian Karya atau Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Pengukuran Kinerja siswa merupakan metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran ini digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk melakukan pengukuran Kinerja diperlukan indikator Hasil Belajar, yang bersifat kuantitatif dan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Karena indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Penilaian Kinerja Belajar siswa yang efektif harus mampu memberikan umpan balik untuk kepentingan Sekolah yang dinilai, para pemimpin (manajer) sekolah dan komponen sekolah lainnya.

Selain itu, Penilaian Kinerja Kerja pegawai juga diartikan sebagai proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan seseorang karyawan/ anggota organisasi atau tim (*team*) kerja. Nantinya dari hasil observasi itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk skor atau nilai yang menunjukkan kelemahan/kekurangan atau kelebihan serta keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan/ tugas pokoknya.

Berpijak pada konsep di atas, maka indikator kinerja tidak saja dari aspek *inputs*, *outputs*, tapi juga sampai pada *outcomes*. *Benefit* dan *impact* dari kegiatan organisasi publik.

Indikator *inputs* (masukan), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran (*outputs*). Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya. Indikator *outputs*, adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik. Indikator *outcomes*, adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator *benefits* (manfaat) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator *Impacts*, adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah digunakan.

3.5 Motif dan Motivasi

Padanan motif dalam bahasa Inggris "motive" yang mempunyai arti suatu pernyataan batin yang berwujud daya kekuatan untuk bertindak atau bergerak baik

langsung ataupun melalui saluran perilaku yang mengarah kepada sasaran (Soewarno, 1980: 81). Gerungan (1991: 140) mendefinisikan motif sebagai suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Definisi itu menjelaskan betapa semua tingkah laku manusia pada hahekatnya mempunyai motif karena motif itu memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku manusia. Hampir serupa dengan pendapat Moekijat (1984) dengan pernyataannya bahwa dalam situasi motivasi menggambarkan motif dan tujuan membenluk perilaku yang memperlihatkan aktivitas yang terarah pada tujuan dan aktivitasnya.

Dharma (1992:26) mengartikan motif sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan ataupun gerak hati dalam diri seseorang, motif inilah kemudian yang akan menentukan seberapa besar tingkat motivasi seseorang. Dengan kata lain motivasi seseorang akan tergantung pada kuat lemahnya motif. Morgan dan King (1996: 204) menjelaskan bahwa motif muncul dari beberapa penyebab yaitu dari adanya kebutuhan yang disebabkan oleh kekurangan sesuatu untuk kelangsungan hidup, kesehatan atau kesejahteraan seseorang dan dari adanya rangsangan baik dari dalam maupun dari luar tubuh.

Scott (1964: 82) mengemukakan bahwa motif adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Handoko (1995: 9) mengatakan motif sebagai suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan sesuatu tindakan. Dalam motif tersebut dua unsur pokok yaitu dorongan dan tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya terjadilah proses interaksi antara keduanya unsur ini (dorongan dan tujuan yang ingin dicapai) dalam diri manusia dipengaruhi oleh faktor dari dalam (internal) dan faktor dari luar (eksternal) diri manusia sehingga menimbulkan motivasi untuk melakukan sesuatu.

3.6 Teori Kognitif

Teori ini mengatakan bahwa tingkah laku seseorang tidak digerakkan oleh motivasi tetapi oleh rasio. Teori ini memiliki kelemahan yaitu tidak menyadari bahwa kadang-kadang tindakan manusia berada di bawah kontrol rasio, sehingga teori ini sukar untuk dipertanggungjawabkan. Oleh sebab itu, hal ini akan terjawab bila konsep motivasi mendapat tempat di belakang setiap tingkah laku, baik yang disadari maupun yang tidak disadari.

3.7 Teori Hedonistis

Teori Hedonistis menyatakan bahwa setiap tindakan manusia pada dasarnya mempunyai suatu tujuan untuk mencari hal-hal yang menyenangkan serta menghindari hal-hal yang menyakitkan. Teori ini memiliki kelemahan dan dipandang kurang ilmiah karena hanya melandasi diri pada pengalaman subjektif saja. Masalah keadaan menyenangkan dan menyakitkan yang dialami seseorang akan sangat tergantung pada adaptasi seseorang dengan rangsangan yang mendahuluinya.

3.8 Teori Insting

Teori insting berpendapat bahwa setiap orang telah membawa potensi biologis sejak ia dilahirkan. Dengan demikian potensi inilah yang menuntun seseorang untuk bertindak. Teori ini mempunyai kelemahan karena sangat sukar untuk membuat daftar-daftar insting dasar yang mencakup segala bentuk tingkah laku manusia.

3.9 Teori Psikoanalitis

Teori Psikoanalitis merupakan pengembangan dan teori insting. Teori ini menyatakan bahwa tingkah laku manusia dipengaruhi oleh dua faktor dasar yaitu insting kehidupan yang mendorong seseorang untuk tetap hidup dan insting kematian yang mendorong seseorang untuk menghancurkan dirinya sendiri. Selain itu, teori ini juga melihat bahwa motif tidak sadar dapat menampakkan diri dalam berbagai bentuk, misalnya dalam bentuk mimpi dan salah ucap. Kritik terhadap teori ini berkisar pada keraguan bahwa mimpi dan salah ucap merupakan akibat dan motif yang tidak disadari.

3.10 Teori Pendidikan

Nana S. Sukmadinata (1997) mengemukakan 4 (empat) teori pendidikan, yaitu : (1) pendidikan klasik; (2) pendidikan pribadi; (3) teknologi pendidikan dan (4) teori pendidikan interaksional.

3.10.1. Pendidikan klasik (classical education),

Teori pendidikan klasik berlandaskan pada filsafat klasik, seperti Perennialisme, Eessentialisme, dan Eksistensialisme dan memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan dan meneruskan warisan budaya. Teori pendidikan ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada proses. Isi pendidikan atau materi diambil dari khazanah ilmu pengetahuan yang ditemukan dan dikembangkan para ahli tempo dulu yang telah disusun secara logis dan sistematis. Dalam prakteknya, pendidik mempunyai peranan besar dan lebih dominan, sedangkan peserta didik memiliki peran yang pasif, sebagai penerima informasi dan tugas-tugas dari pendidik. Pendidikan klasik menjadi sumber bagi pengembangan model kurikulum subjek akademis, yaitu suatu kurikulum yang bertujuan memberikan pengetahuan yang solid serta melatih peserta didik menggunakan ide-ide dan proses "penelitian", melalui metode ekspositori dan inkuiri.

3.10.2 Pendidikan pribadi (personalized education).

Teori pendidikan ini bertolak dari asumsi bahwa sejak dilahirkan anak telah memiliki potensi-potensi tertentu. Pendidikan harus dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik dengan bertolak dari kebutuhan dan minat peserta didik. Dalam hal ini, peserta didik menjadi pelaku utama pendidikan, sedangkan pendidik hanya menempati posisi kedua, yang lebih berperan sebagai pembimbing, pendorong, fasilitator dan pelayan peserta didik. Teori ini memiliki dua aliran yaitu pendidikan progresif dan pendidikan romantik. Pendidikan progresif dengan tokoh pendahulunya- Francis Parker dan John Dewey - memandang bahwa peserta didik merupakan satu kesatuan yang utuh. Materi pengajaran berasal dari pengalaman peserta didik sendiri yang sesuai

dengan minat dan kebutuhannya. Ia merefleksikan terhadap masalah-masalah yang muncul dalam kehidupannya. Berkat refleksinya itu, ia dapat memahami dan menggunakannya bagi kehidupan. Pendidik lebih merupakan ahli dalam metodologi dan membantu perkembangan peserta didik sesuai dengan kemampuan dan kecepatannya masing-masing. Pendidikan romantik berpangkal dari pemikiran-pemikiran J.J. Rousseau tentang tabula rasa, yang memandang setiap individu dalam keadaan fitrah,— memiliki nurani kejujuran, kebenaran dan ketulusan. Teori pendidikan pribadi menjadi sumber bagi pengembangan model kurikulum humanis. yaitu suatu model kurikulum yang bertujuan memperluas kesadaran diri dan mengurangi kerenggangan dan keterasingan dari lingkungan dan proses aktualisasi diri. Kurikulum humanis merupakan reaksi atas pendidikan yang lebih menekankan pada aspek intelektual (kurikulum subjek akademis),

3.10.3. Teknologi Pendidikan,

Teknologi pendidikan yaitu suatu konsep pendidikan yang mempunyai persamaan dengan pendidikan klasik tentang peranan pendidikan dalam menyampaikan informasi. Namun diantara keduanya ada yang berbeda. Dalam teknologi pendidikan, lebih diutamakan adalah pembentukan dan penguasaan kompetensi atau kemampuan-kemampuan praktis, bukan pengawetan dan pemeliharaan budaya lama. Dalam konsep pendidikan teknologi, isi pendidikan dipilih oleh tim ahli bidang-bidang khusus. Isi pendidikan berupa data-data obyektif dan keterampilan-keterampilan yang mengarah kepada kemampuan vocational. Isi disusun dalam bentuk desain program atau desain pengajaran dan disampaikan dengan menggunakan bantuan media elektronika dan para peserta didik belajar secara individual. Peserta didik berusaha untuk menguasai sejumlah besar bahan dan pola-pola kegiatan secara efisien tanpa refleksi. Keterampilan-keterampilan barunya segera digunakan dalam masyarakat. Guru berfungsi sebagai direktur belajar (*director of learning*), lebih banyak tugas-tugas pengelolaan dari pada penyampaian dan pendalaman bahan. Teknologi pendidikan menjadi sumber untuk pengembangan model kurikulum teknologis, yaitu model kurikulum yang bertujuan memberikan penguasaan kompetensi bagi para peserta

didik, melalui metode pembelajaran individual, media buku atau pun elektronik, sehingga mereka dapat menguasai keterampilan-keterampilan dasar tertentu.

3.10.4. Pendidikan Interaksional,

Pendidikan interaksional yaitu suatu konsep pendidikan yang bertitik tolak dari pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Pendidikan sebagai salah satu bentuk kehidupan juga berintikan kerja sama dan interaksi. Dalam pendidikan interaksional menekankan interaksi dua pihak dari guru kepada peserta didik dan dari peserta didik kepada guru. Lebih dari itu, interaksi ini juga terjadi antara peserta didik dengan materi pembelajaran dan dengan lingkungan, antara pemikiran manusia dengan lingkungannya. Interaksi ini terjadi melalui berbagai bentuk dialog. Dalam pendidikan interaksional, belajar lebih sekedar mempelajari fakta-fakta. Peserta didik mengadakan pemahaman eksperimental dari fakta-fakta tersebut, memberikan interpretasi yang bersifat menyeluruh serta memahaminya dalam konteks kehidupan.

Filsafat yang melandasi pendidikan interaksional yaitu filsafat rekonstruksi sosial. Pendidikan interaksional menjadi sumber untuk pengembangan model kurikulum rekonstruksi sosial, yaitu model kurikulum yang memiliki tujuan utama menghadapkan para peserta didik pada tantangan, ancaman, hambatan-hambatan atau gangguan-gangguan yang dihadapi manusia. Peserta didik didorong untuk mempunyai pengetahuan yang cukup tentang masalah-masalah sosial yang mendesak (*crucial*) dan bekerja sama untuk memecahkannya.

3.11 Manajemen Sekolah

Dalam konteks pendidikan, memang masih ditemukan kontroversi dan inkonsistensi dalam penggunaan istilah manajemen. Di satu pihak ada yang tetap cenderung menggunakan istilah manajemen, sehingga dikenal dengan istilah manajemen pendidikan. Di lain pihak, tidak sedikit pula yang menggunakan istilah administrasi sehingga dikenal istilah administrasi pendidikan. Dalam studi ini, penulis cenderung untuk mengidentikkan keduanya, sehingga kedua istilah ini dapat digunakan dengan makna yang sama. Secara khusus dalam konteks

pendidikan, Djam'an Satori (1980) memberikan pengertian manajemen pendidikan dengan menggunakan istilah administrasi pendidikan yang diartikan sebagai "keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien". Sementara itu, Hadari Nawawi (1992) mengemukakan bahwa "administrasi pendidikan sebagai rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerjasama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara sistematis yang diselenggarakan di lingkungan tertentu terutama berupa lembaga pendidikan formal". Meski ditemukan pengertian manajemen atau administrasi yang beragam, baik yang bersifat umum maupun khusus tentang kependidikan, namun secara esensial dapat ditarik benang merah tentang pengertian manajemen pendidikan, bahwa : (1) manajemen pendidikan merupakan suatu kegiatan; (2) manajemen pendidikan memanfaatkan berbagai sumber daya; dan (3) manajemen pendidikan berupaya untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Thomas J. Sergiovani sebagaimana dikutip oleh Uhar Suharsaputra (2002) mengemukakan delapan bidang administrasi pendidikan, mencakup : (1) *instruction and curriculum development*; (2) *pupil personnel*; (3) *community school leadership*; (4) *staff personnel*; (5) *school plant*; (6) *school transportation*; (7) *organization and structure* dan (8) *School finance and business management*.

Departemen Pendidikan Nasional melalui Direktorat Mandikdasmen merumuskan bahwa manajemen sekolah meliputi:, yaitu Manajemen kurikulum. Manajemen kurikulum merupakan substansi manajemen yang utama di sekolah. Prinsip dasar manajemen kurikulum ini adalah berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, dengan tolok ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong guru untuk menyusun dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajarannya. Tahapan manajemen kurikulum di sekolah dilakukan melalui empat tahap: (a) perencanaan; (b) pengorganisasian dan koordinasi; (c) pelaksanaan; dan (d) pengendalian.

Selanjutnya Manajemen Kesiswaan, Dalam manajemen kesiswaan terdapat empat prinsip dasar, yaitu : (a) siswa harus diperlakukan sebagai subyek dan bukan obyek, sehingga harus didorong untuk berperan serta dalam setiap perencanaan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan kegiatan mereka; (b) kondisi siswa sangat beragam, ditinjau dari kondisi fisik, kemampuan intelektual, sosial ekonomi, minat dan seterusnya. Oleh karena itu diperlukan wahana kegiatan yang beragam, sehingga setiap siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal; (c) siswa hanya termotivasi belajar, jika mereka menyenangi apa yang diajarkan; dan (d) pengembangan potensi siswa tidak hanya menyangkut ranah kognitif, tetapi juga ranah afektif, dan psikomotor. Ketiga yaitu Manajemen personalia, Terdapat empat prinsip dasar manajemen personalia yaitu: (a) dalam mengembangkan sekolah, sumber daya manusia adalah komponen paling berharga; (b) sumber daya manusia akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tujuan institusional; (c) kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah; dan (d) manajemen personalia di sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap warga dapat bekerja sama dan saling mendukung dalam manajemen personalia adalah berkenaan penguasaan kompetensi dari para personil di sekolah. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi dari setiap personil sekolah menjadi mutlak diperlukan. Terakhir, Manajemen keuangan, Manajemen keuangan di sekolah terutama berkenaan dengan kiat sekolah dalam menggali dana, kiat sekolah dalam mengelola dana, pengelolaan keuangan dikaitkan dengan program tahunan sekolah, cara mengadministrasikan dana sekolah, dan cara melakukan pengawasan, pengendalian serta pemeriksaan. Inti dari manajemen keuangan adalah pencapaian efisiensi dan efektivitas. Oleh karena itu, disamping mengupayakan ketersediaan dana yang memadai untuk kebutuhan pembangunan maupun kegiatan rutin operasional di sekolah, juga perlu diperhatikan faktor akuntabilitas dan transparansi setiap penggunaan keuangan baik yang bersumber pemerintah, masyarakat dan sumber-sumber lainnya. Tambahannya Manajemen perawatan preventif sarana dan prasana sekolah, Manajemen perawatan preventif sarana dan prasana sekolah merupakan tindakan yang dilakukan secara periodik

dan terencana untuk merawat fasilitas fisik, seperti gedung, meubeler, dan peralatan sekolah lainnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

3.12 Guru sebagai Komponen Kualitas Sumber Daya Manusia

Guru merupakan tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat dijadikan sebagai bagian dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas guru akan berpengaruh positif bagi peningkatan kualitas bangsa Indonesia (Fasli Jala, 2006:13).

Guru sebagai bagian dari unsur pelaksana pendidikan. Hal ini akan berpengaruh bagi peningkatan indeks pembangunan manusia seutuhnya. Indeks pembangunan manusia merupakan indikator yang dapat melihat sejauhmana pembangunan daerah yang berada di Indonesia. Wan Usman (2003:195) mengatakan bahwa pendidikan, pendapatan, dan kesehatan merupakan indikator yang dapat mengukur indeks pembangunan manusia. Jadi, Pendidikan di Indonesia harus berkualitas agar sumber daya manusia Indonesia berkualitas juga.

3.13 Sertifikasi Guru

Peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah meluncurkan berbagai kebijakan, salah satunya yang saat ini sedang hangat dibicarakan adalah kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi guru. Meski dengan kuota yang terbatas, di beberapa daerah, melalui Dinas Pendidikan setempat saat ini sedang menawarkan kepada guru-guru yang dianggap telah memenuhi syarat untuk diajukan sebagai calon peserta sertifikasi. Sambutannya memang luar biasa, para guru sangat antusias untuk mengikuti kegiatan seleksi ini, bahkan para guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah pun ramai-ramai ikut mendaftarkan diri sebagai calon peserta, terlepas apakah yang bersangkutan masih aktif atau tidak aktif menjalankan profesi keguruannya.

Dalam Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio alias penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, dengan mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu : (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan

pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara obyektif dengan mencapai skor minimal 850 atau 57% dari perkiraan skor maksimum (1500), maka yang bersangkutan bisa dipastikan untuk berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya. Sayangnya, untuk memenuhi batas minimal 57 % saja ternyata tidak semudah yang dibayangkan, sejumlah permasalahan masih menghadang di depan.

Permasalahan tidak hanya dirasakan oleh para guru yang belum memiliki kualifikasi D4/S1 saja, yang jelas-jelas tidak bisa diikutsertakan, tetapi bagi para guru yang sudah berkualifikasi D4/S1 pun tetap akan menjumpai sejumlah persoalan, terutama kesulitan guna memenuhi empat komponen lainnya, yaitu komponen : (1) pendidikan dan pelatihan, (2) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Saat ini, keempat komponen tersebut belum sepenuhnya dapat diakses dan dikuasai oleh setiap guru, khususnya oleh guru-guru yang berada jauh dari pusat kota. Frekuensi kegiatan pelatihan dan pendidikan, forum ilmiah, dan momen-momen lomba akademik relatif masih terbatas. Begitu juga budaya menulis, budaya meneliti dan berinovasi belum sepenuhnya berkembang di kalangan guru. Semua ini tentu akan menyebabkan kesulitan tersendiri bagi para guru untuk meraih poin dari komponen-komponen tersebut. Oleh karena itu, jika ke depannya kegiatan sertifikasi guru masih menggunakan pola yang sama, yaitu dalam bentuk penilaian portofolio dengan mencakup 10 (sepuluh komponen) seperti di atas, maka perlu dipikirkan upaya-upaya agar setiap guru dapat memperoleh kesempatan yang lebih luas untuk meraih poin dari komponen-komponen tersebut, diantaranya melalui:

Meningkatkan kuantitas dan kualitas kegiatan pendidikan dan pelatihan, serta forum ilmiah di setiap daerah dan para guru perlu terus-menerus dimotivasi dan difasilitasi untuk dapat berpartisipasi di dalamnya. Memang idealnya, kegiatan

pendidikan dan pelatihan atau mengikuti forum ilmiah sudah harus merupakan kebutuhan yang melekat pada diri individu guru itu sendiri, sehingga guru pun sudah sewajarnya ada kerelaan berkorban, baik berupa materi, tenaga dan fikiran guna dan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan maupun forum ilmiah. Tetapi harus diingat pula bahwa kegiatan pendidikan, pelatihan dan forum ilmiah tidak hanya untuk kepentingan individu guru, tetapi juga untuk memajukan sekolah.

Penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan, forum ilmiah dan aneka lomba akademik bagi guru, sudah pasti harus menjadi tanggung jawab pemerintah, khususnya pemerintah daerah melalui sekolah atau Dinas Pendidikan setempat. Akan tetapi, organisasi profesi, perguruan tinggi dan masyarakat setempat pun seyogyanya dapat turut ambil bagian untuk menyelenggarakan dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan tersebut, sebagai wujud nyata dari tanggung jawab dan kepeduliannya terhadap pendidikan. Dengan semakin terbukanya peluang-peluang untuk mengikuti berbagai kegiatan di atas, maka kesempatan guru untuk memperoleh poin penilaian dalam rangka mengikuti program sertifikasi pun semakin terbuka lebar. Bersamaan itu pula, niscaya kualitas guru dapat menjadi lebih baik dalam mengantarkan pendidikan dan sumber daya manusia Indonesia menuju ke arah yang lebih berkualitas. Masih seputar permasalahan sertifikasi guru, khusus untuk para konselor atau guru pembimbing tampaknya harus lebih bersabar lagi, karena hingga saat ini sepertinya pemerintah belum sepenuhnya menunjukkan keberpihakannya pada profesi ini. Berbagai ketidakjelasan dalam kebijakan tentang konseling di sekolah, termasuk dalam hal sertifikasi konselor atau guru pembimbing masih tetap dirasakan membingungkan, misalnya dalam menilai perencanaan dan pelaksanaan konseling, saat ini terpaksa masih menggunakan instrumen penilaian perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, yang sebenarnya isi dan indikatornya kurang sesuai dengan karakteristik tugas dan pekerjaan konseling.

3.14 Pengawas Sekolah

Pengawas Sekolah adalah Tenaga Kependidikan yang berfungsi untuk mengawasi komponen sekolah. Komponen sekolah yaitu Kepala Sekolah, Guru,

Tenaga Kependidikan, dan manajemen sekolah. Pengawas sekolah adalah individu atau orang yang memiliki kompetensi khusus, sebagai berikut: Kepribadian, Supervisi Manajerial, Supervisi Akademik, Evaluasi Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan, dan Sosial.

Disamping itu, Pengawas Sekolah harus memiliki sikap antisipatif dan adaptif ini dapat dilakukan melalui upaya untuk melaksanakan perbaikan secara terus-menerus dalam proses manajemen. Jika kita mengacu pada konsep *Total Quality Manajemen*, maka upaya perbaikan secara terus menerus dalam proses manajemen di sekolah menjadi kebutuhan organisasi yang sangat mendasar. Dalam hal ini, Gostch dan Davis (Sudarwan Danim 2002:102) mengemukakan bahwa salah satu kaidah dalam mengaplikasikan TQM adalah adanya perbaikan kinerja sistem secara berkelanjutan. Untuk itu, kegiatan evaluasi dan riset menjadi amat penting adanya. Dengan melalui kegiatan evaluasi dan riset ini akan diperoleh data yang akurat untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkenaan dengan usaha inovatif organisasi dan penyesuaian-penyesuaian terhadap berbagai perubahan.

Berbicara tentang sikap antisipatif ini, kita akan diingatkan pula dengan konsep budaya organisasi yang adaptif yang dikemukakan oleh Ralph Klinmann bahwa budaya adaptif merupakan sebuah budaya dengan pendekatan yang bersifat siap menanggung resiko, percaya, dan proaktif terhadap kehidupan individu. Para anggota secara aktif mendukung usaha satu sama lain untuk mengidentifikasi semua masalah dan mengimplementasikan pemecahan yang dapat berfungsi. Ada suatu rasa percaya (*confidence*) yang dimiliki bersama. Para anggotanya percaya, tanpa rasa bimbang bahwa mereka dapat menata olah secara efektif masalah baru dan peluang apa saja yang akan mereka temui. Kegairahan yang menyebar luas, satu semangat untuk melakukan apa saja yang dia hadapi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Para anggota ini reseptif terhadap perubahan dan inovasi. Rosabeth Kanter mengemukakan bahwa jenis budaya ini menghargai dan mendorong kewiraswastaan, yang dapat membantu sebuah organisasi beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, dengan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang-peluang baru. (John P. Kotter dan James L. Heskett:

17- 49). Dengan demikian, sikap antisipatif dan adaptif terhadap perubahan seyogyanya menjadi bagian dari budaya organisasi di sekolah, yang ditunjukkan dengan upaya melakukan berbagai perbaikan dalam proses manajemen. Pengawas Sekolah harus menjadi penyeimbang antara kebijakan kepala sekolah dengan kebutuhan dan tuntutan eksternal.

3.15 Kinerja

3.15.1. Definisi Kinerja

Kinerja menurut Prawiro Sentoro (1999:5) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson (2002:78) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain :

1. Kuantitas keluaran
2. Jangka waktu keluaran
3. Kehadiran di tempat kerja
4. Sikap kooperatif

Menurut Prawiro Sentoro (1999:11-12) sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja

karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Dengan demikian diperlukan adanya penilaian kinerja yang dapat diperoleh melalui manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan.

3.15.2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) menurut Armstrong (1998:24) adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama. Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsure atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002:77) system manajemen kinerja berusaha mengidentifikasi, menedorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Secara lebih luas Dessler (2005:311) mengemukakan bahwa manajemen kinerja meliputi pula penetapan tujuan strategis organisasi/perusahaan yang dikonsolidasikan dengan penilaian kinerja dan pengembangan yang tersistem. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kinerja pegawai mendukung pencapaian target strategis perusahaan atau organisasi.

Bacal (2002:3-4) mengemukakan bahwa manajemen kinerja meliputi upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang unsur-unsur:

1. Fungsi kerja sesuai yang diharapkan dari karyawan
2. Seberapa besar kontribusi pekerjaan karyawan bagi pencapaian tujuan
3. Apa arti konkretnya "Melakukan pekerjaan baik"
4. Bagaimana karyawan dan penyeliannya bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan kinerja karyawan yang sudah ada sekarang.
5. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.

6. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

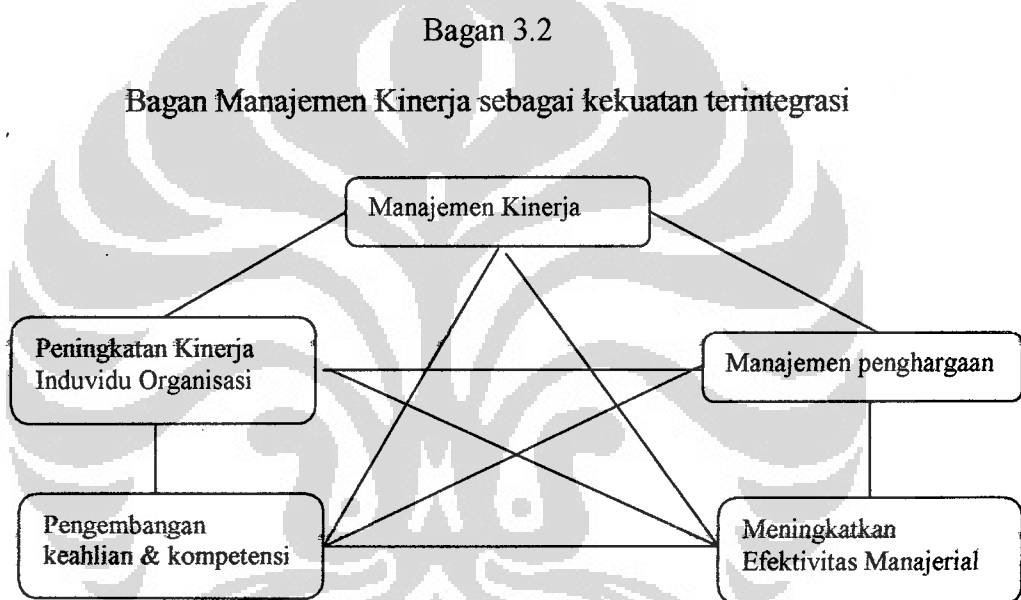
Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara karyawan, manager dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan cara mencegah kinerja buruk dan bekerja sama meningkatkan kinerja. Yang lebih penting lagi manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus-menerus antara pengelola kinerja (Penyelia dan manajer) dan anggota staf.

Dalam kajiannya tentang manajemen kinerja, Amstrong (1994:25-26) menjelaskan bahwa penerapan manajemen kinerja secara khusus bertujuan untuk :

- a) meningkatkan secara berkelanjutan kinerja organisasi
- b) Berperan sebagai pendorong untuk melakukan perubahan dalam rangka membangun budaya yang berorientasi kinerja.
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- d) Memudahkan individu untuk mengembangkan kemampuan meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai pemanfaatan maksimal dari potensi individu untuk memperoleh keuntungan individu dan organisasi secara keseluruhan.
- e) Membangun hubungan kerja yang konstruktif dan terbuka diantara individu/karyawan dan dengan manajer dalam suatu proses dialog yang berkelanjutan seiring dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan.
- f) Memberikan perhatian pada pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menciptakan efektivitas dan hal-hal yang perlu dilakukan untuk mengembangkannya.
- g) Menyediakan alat ukur dan penilaian kinerja yang akurat dan objektif terkait dengan target dan standar yang ditetapkan sehingga pegawai memperoleh umpan balik dari manajer tentang bagaimana pekerjaan yang telah dilakukan.
- h) Memudahkan pegawai dan manajer untuk menyusun rencana perbaikan dan metode untuk mengimplementasikan serta melakukan evaluasi atas program pelatihan dan pengembangan.

- i) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mengekspresikan aspirasi dan perhatian tentang pekerjaan.
- j) Menyediakan landasan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai/individu baik secara finansial maupun non finansial.
- k) Memberikan asistensi untuk memberdayakan pegawai.

Penerapan manajemen kinerja dalam suatu organisasi harus dilakukan secara terintegrasi antara proses kerja, manajemen, pengembangan sumber daya manusia. Gambaran integrasi dalam penerapan manajemen kinerja dapat dilihat pada bagan berikut ini, seperti yang dijelaskan Armstrong (1994:27).



Sumber : Armstrong, Performance Manajement, Kogan Page Limited, London,1994.

Manfaat manajemen kinerja bagi manager, karyawan dan (2002:5-10) adalah sebagai berikut:

a. Bagi Manajer

Melalui manajemen kinerja manajer membantu karyawan dalam mengurangi kualitas kinerja yang rendah, pengulangan kesalahan yang sama dan berprastasi lebih rendah dibandingkan kemampuan pegawai yang sebenarnya. Berikut ini manfaat manajemen kinerja bagi manajer yaitu :

1. Mengurangi perlunya terlibat dalam semua hal.

2. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri.
3. Mengurangi kesalahpahaman.
4. Mengurangi situasi dimana manajer tidak memiliki informasi saat dibutuhkan.
5. Mengurangi terulangnya berbagai kesalahan dan membantu manajer dan staf untuk mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan ataupun inefisiensi.

b. Bagi Karyawan

Manajemen kinerja dapat memecahkan keluhan-keluhan karyawan. Manajemen kinerja dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja, sehingga karyawan dapat menerima umpan balik yang pegawai perlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian pegawai dan mengetahui dimana posisi pegawai. Bagian kritis dari proses manajemen kinerja adalah menemukan cara meningkatkan kinerja, bahwa sekalipun pada saat itu tidak ada masalah dalam kinerja. Manajemen kinerja akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses tersebut juga lebih memungkinkan untuk mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja, seperti sumber daya yang tidak memadai.

c. Bagi organisasi

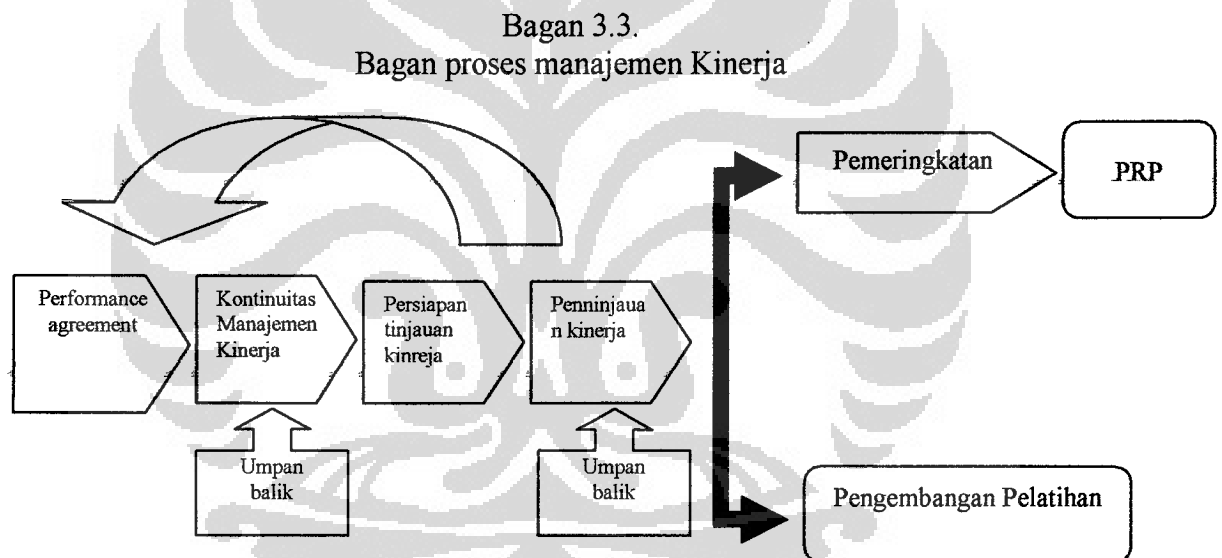
Organisasi bekerja lebih efektif apabila tujuan-tujuan organisasi, unit-unit kerja yang lebih kecil dan tanggungjawab semuanya terhubung. Bilamana orang-orang dalam organisasi memahami bagaimana pekerjaan pegawai memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, semangat dan produktivitas biasanya meningkat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh the Institute of Personnel Management, dalam Armstrong (1994:28) dijelaskan beberapa bukti empiris manfaat dari penerapan manajemen kinerja, berikut ini :

- a) Efektivitas organisasi meningkat (85%)

- b) Meningkatkan motivasi pegawai (54%)
- c) Memperbaiki program pelatihan dan pengembangan (54%)
- d) Terjadinya perubahan budaya berorientasi kinerja (54%)
- e) Merangsang dan memelihara keahlian pegawai (45%)

Disamping itu, manajemen kinerja juga dilihat sebagai proses yang berkelanjutan dalam suatu organisasi, Menurut Armstrong (1994:42) proses tersebut memiliki kerangka pendekatan yang dapat digunakan dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perusahaan, seperti yang digambarkan berikut ini :



Sumber : Armstrong, Performance Management, Kogan Page Limited, London, 1994

Efektivitas dari proses manajemen kinerja terjadi karena adanya kemampuan manajemen kinerja untuk melakukan self-renewing cycle. Siklus ini diawali dengan objektif dan perencanaan perusahaan, departemen dan tim kerja yang menjadi landasan bagi penyusunan kontrak kinerja yang selanjutnya dituangkan dalam rencana kinerja dan aktivitas untuk kemudian implementasinya dipantau dan dievaluasi sebagai bahan dalam menyempurnakan kembali kontrak kinerja dan aktivitas kerja.

3.15.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih criteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Mathis dan Jackson (2002;81) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (1998;56) adalah sebagai berikut :

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan
3. Ukuran obyektif dan observable
4. Data harus dapat diukur
5. Ukuran dapat digunakan dimanapun

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan bagian yang terintegrasi dengan manajemen kinerja. Dengan menerapkan maka kinerja sesuai dengan objektif tiap-tiap unit organisasi dan tujuan strategis perusahaan. Spencer (1993;98) menyatakan bahwa banyak peneliti menulis factor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi unsure-unsur kompetensi dasar pegawai : orientasi pada hasil, dampak dan pengaruh, pemikiran konseptual, pemikiran analitis, inisiatif, percaya diri, pengertian antar pribadi, orientasi pelayanan pelanggan, kepemimpinan, mencari informasi dan kerja sama. Dari pengertian yang disampaikan Spencer tersebut dapat dikatakan bahwa presentasi kerja atau

kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari factor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja atau factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Pendapat mengenai hal-hal yang dapat berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan melalui teori atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang) dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang).

3.15.4 Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga Pandji, 2001: 35). Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya Kinerjanya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh iklim bekerja, pendapatan pekerjaan, dan prospek masa depan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Waktu dan Tempat Penelitian

4.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu yang terbagi menjadi 3 (tiga) langkah kegiatan yaitu meliputi :

a. Proses Persiapan

Proses persiapan penelitian diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam menemukan variabel beserta dimensinya, penyusunan hipotesa, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses tahap persiapan ini dibutuhkan waktu selama 3 bulan setengah.

b. Proses Pelaksanaan

Pada tahap proses pelaksanaan penelitian dimulai dari kegiatan penyusunan responden, penyampaian kuesioner kepada responden, hingga pengumpulan kuesioner yang telah dijawab atau direspon oleh responden. Tahap proses pelaksanaan penelitian memakan waktu selama 1 bulan.

4.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian sekaligus obyek penelitian ini mengambil tempat di SMPN 115 dan SMPN 49. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Bertaraf Internasional.

4.2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan penulis berupa metode kausal yaitu metode penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent variabel) dengan lambang X_1 yaitu sebagai kepemimpinan, X_2 sebagai kesejahteraan guru, X_3 Fasilitas sekolah dan variabel tertentu (dependent variabel) dengan lambang Y yaitu kinerja guru. Hubungan kausalitas ini dinyatakan dalam penormaan regresi linier $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

4.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

4.3.1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini mempunyai suatu alur berpikir yang ada kaitannya atau hubungan antara variabel-variabel baik variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, agar uraian dan analisis datanya dapat disesuaikan dengan apa yang telah digariskan pada latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah diajukan pada bab sebelumnya, maka perlu disusun suatu kerangka konseptual dalam penyusunan tesis ini. Kerangka konseptual ini akan melandasi keterkaitan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, fasilitas sekolah, dan kinerja guru.

4.3.2 Hipotesis Penelitian

Dari hasil studi atas berbagai teori yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dilanjutkan dengan menyusun tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. Terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh positif antara fasilitas sekolah terhadap kinerja guru
4. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, fasilitas sekolah terhadap kinerja guru

4.4 Populasi dan Responden

4.4.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah Komponen Sekolah Bertaraf Internasional. Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive*, dengan pertimbangan bahwa Sekolah Bertaraf Internasional pernah mengalami rekonstruksi kelembagaan termasuk pergantian kepemimpinan, sehingga penting untuk dianalisis pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan guru, fasilitas sekolah terhadap kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel secara judgement dengan metode Slovin dikutip dari buku “Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi” Husein Umar (1997 : 108). Adapun tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel dalam disiplin ilmu sosial maksimal 10% oleh sebab itu tingkat kesalahan yang akan penulis pakai dalam penarikan sampel disini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan.

4.4.2 Responden

Responden Penelitian ini akan mengambil sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan adalah guru tetap pada SMPN 115 dan 49, Telah bekerja selama minimal 5 tahun, dan mempunyai status pegawai negeri sipil. Jadi, sampel yang dipilih merupakan populasi di kedua sekolah tersebut. Responden penelitian ini diberika instrumen sesuai dengan daftar yang dibagikan oleh peneliti.

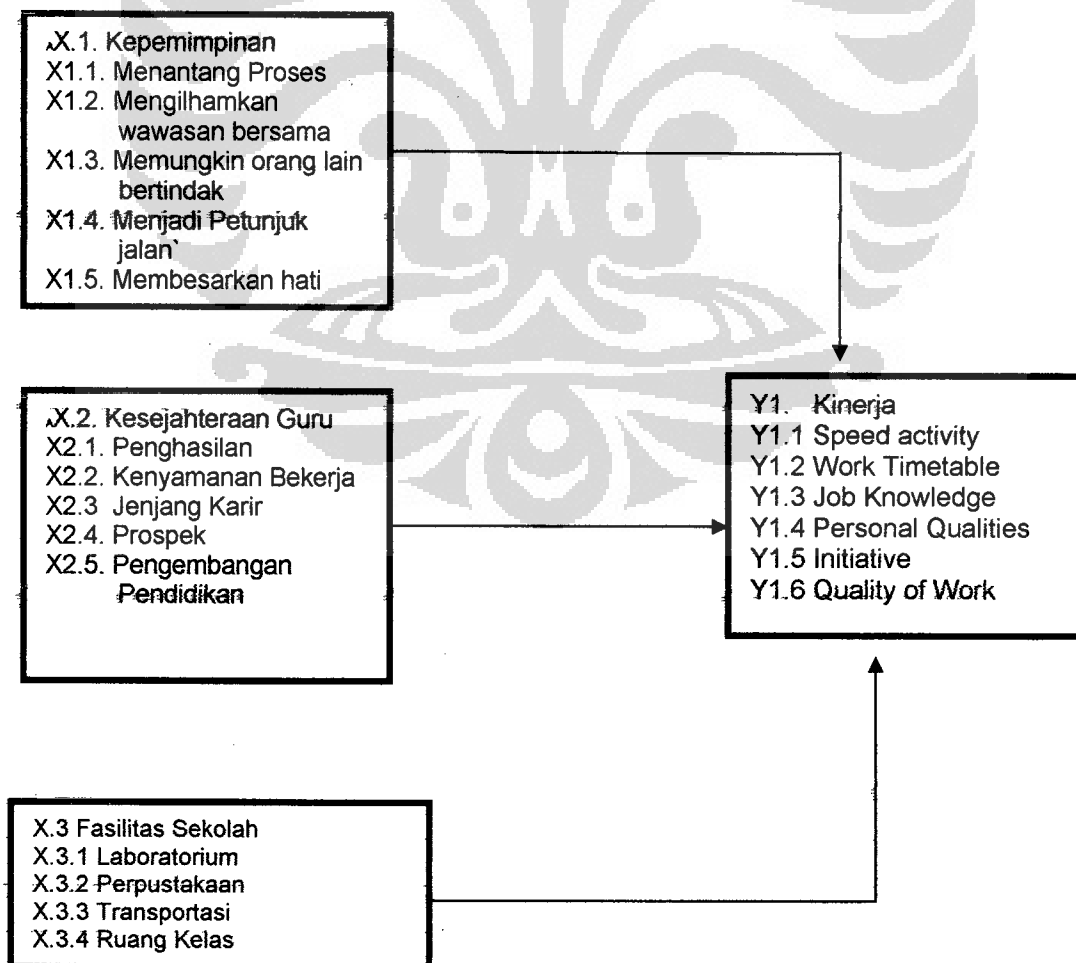
4.5 Rancangan Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian eksplanatori dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas sekolah terhadap prestasi belajar siswa. Terdapat tiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas sekolah, dan prestasi belajar siswa. Rancangan penelitian akan melihat komponen ketiga variabel, baik X1, X2, X3, dan Y. Rancangan penelitian ini akan menggambarkan pola pikir dan alur bagan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, fasilitas sekolah, dan kinerja guru. Rancangannya dapat dilihat yaitu:

Bagan 4.1

Rancangan Penelelitian

Sumber oleh Abi Sujak dan Furqon, BSNP Depdiknas 2005



4.6 Data dan Instrumentasi

4.6.1 Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yang dikumpulkan meliputi data yang berhubungan dengan variabel utama seperti kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas sekolah serta hasil belajar siswa. Data sekunder yang dikumpulkan berupa data penunjang seperti struktur organisasi sekolah, aturan-aturan sekolah, surat-surat keputusan dalam organisasi dan data lain yang mendukung penelitian ini.

4.6.2 Instrumentasi

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan untuk mengukur peubah penelitian yang diteliti. Kuesioner disusun atas tiga bagian yaitu: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) Kesejahteraan guru, (3) fasilitas sekolah, dan (4) kinerja guru.

4.7 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan instrumen yang dapat mengukur sesuatu yang seharusnya dapat diukur dengan tepat. Uji validitas instrumen meliputi isi (*content validity*) dan validitas kerangka (*construct validity*).

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mencermati tingkat isi instrumen yang mewakili seluruh aspek yang merupakan kerangka konsep. Semakin lengkap aspek yang merupakan kerangka konsep penelitian dapat terkandung dalam instrumen penelitian, maka akan semakin tinggi pula validitas instrumen tersebut.

Dalam menguji validitas kerangka (*content validity*) dapat dengan menetapkan kerangka-kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian, kemudian atas dasar konsep-konsep itulah disusun tolok ukur

operasionalnya. Usaha untuk mendapatkan instrumen penelitian yang sah, maka dalam penyusunan kuesioner berpedoman kepada: (1) menyesuaikan ini pertanyaan dengan keadaan responden penelitian, (2) mempertimbangkan teori-teori dan kenyataan empiris sebagai rujukan, (3) mempertimbangkan hasil penelitian sebelumnya sebagai rujukan dan (4) memperhatikan pendapat tanggapan dan saran-saran dari para pembimbing.

4.8. Skala Penilaian

Skala adalah sebuah alat atau mekanisme dimana individual dibedakan berdasarkan bagaimana mereka berbeda antara satu dengan yang lainnya pada variable yang digunakan pada penelitian kita. Skala atau alat dapat menjadi dasar dalam mengkategorikan individual dalam variable atau dapat menjadi alat pengaturan yang dapat membedakan individuals pada variable dengan berbagai tingkat kerumitan.

Terdapat 4 tipe dasar dalam skala pengukuran, yaitu : nominal, ordinal, interval dan rasio. Informasi pada variable dapat didapat dengan berbagai detail tingkatan ketika kita menggunakan interval atau skala rasio daripada menggunakan kedua skala lainnya. Kekuatan skala adalah sebagai standar dalam berbagai pengukuran . Dengan skala yang kuat , maka berbagai kesulitan dalam analisis data dapat diselesaikan sehingga mendapatkan jawaban yang bermakna untuk pertanyaan penelitian kita.

Skala nominal adalah skala dimana peneliti dibolehkan untuk menentukan subjek menjadi beberapa kategori atau grup. Contohnya adalah variable pada jenis kelamin, responden dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan wanita. Kedua kelompok ini dapat ditentukan dengan angka kode 1 dan 2. Kedua nomor ini akan menjadi label kategori yang tidak bernilai, dan tidak akan ada tumpang tindih (overlapping). Informasi yang bisa didapat menggunakan skala nominal adalah dalam menghitung presentasi (atau frekwensi) dengan pria dan wanita sebagai responden kita. Contohnya: Jika kita telah mewawancarai

200 orang dan memberikan kode angka 1 untuk pria dan 2 untuk wanita. Frekuensi distribusi menunjukkan 49% dari responden adalah pria, dan 102 adalah wanita. Frekuensi distribusi menunjukkan bahwa 49% dari responden adalah pria dan 51% adalah wanita. Skala ini hanya memberikan informasi yang sedikit mengenai kedua kelompok tersebut. Oleh karena itu, skala nominal menunjukkan skala dasar, kategorikal dan informasi kasar.

Skala ordinal tidak hanya mengkategorisasi variable sebagai perbedaan antar kategori variable, tetapi juga merangking kategori yang memiliki makna. Skala ordinal digunakan untuk variable yang kategorinya diatur berdasarkan beberapa pilihan. Pilihan tersebut dapat di rangking (misalnya dari yang terbaik sampai dengan yang terburuk; dari awal hingga terakhir) dan dinomorkan 1,2, 3 dan sebagainya. Contohnya : merangkingkan 5 karakter yang penting atau yang harus dimiliki dalam sebuah pekerjaan. Hal yang paling terpenting diberi rangking 1 kemudian yang paling terburuk diberi rangking 5.

Skala ordinal dapat digunakan untuk menentukan responden untuk setiap pilihannya. Skala ordinal menyediakan lebih banyak informasi daripada skala nominal. Skala ordinal membedakan setiap kategori serta informasi dan bagaimana responden membedakan satu dengan yang lainnya serta merangkingkannya.

Pada skala ordinal, meskipun kita mengetahui ada perbedaan pada perangkingan objek atau orang, kita tidak dapat mengetahui jarak perbedaannya.

Skala interval digunakan untuk data dalam mengoperasikan aritmetika dimana skala nominal hanya membedakan kelompok secara kategorisasi qualitative, skala ordinal membedakan kategori dengan merangkingkan pilihan, skala interval digunakan untuk mengukur jarak antara dua poin pada skala. Skala ini dapat digunakan untuk menghitung rata-rata dan standard deviasi. Skala interval tidak hanya mengelompokkan berdasarkan kategori dan menguotkannya, tetapi juga

mengukur jarak perbedaan pilihan antar individual. Misalnya seorang pekerja memilih (1) hal yang terpenting dalam pekerjaan adalah memiliki berbagai keterampilan untuk mendukung pekerjaannya kemudian menyelesaikan pekerjaannya dengan baik; (2) hal yang terpenting adalah melayani orang serta bekerja secara independen. Skala interval akan mengidentifikasi apakah pilihan yang pertama sama, kurang atau bahkan lebih dari yang lain, misalnya: pilihan pertama adalah: hal yang terpenting dalam pekerjaan adalah memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Responden diminta untuk memutuskan apakah sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2) atau sangat tidak setuju (1). Jarak perbedaan yang ditunjukkan pada poin 1 dan 2 pada skala adalah sama dengan jarak perbedaan yang ditunjukkan pada antara poin 4 dan 5. Jadi poin awal dapat berupa angka arbitrary apapun.

Skala interval merupakan ketukan perbedaan, perangkingan dan kesetaraan dalam jarak perbedaan antara variable. Skala ini lebih kuat daripada skala nominal dan ordinal, serta dapat mengukur range, standard deviasi dan variansi.

Skala rasio tidak saja mengukur jarak perbedaan antara poin pada skala tetapi juga ketukan proporsi perbedaan tersebut. Skala rasio adalah yang paling kuat diantara 4 skala karena ia memiliki zero origin dan menggabungkan ketiga skala tersebut. Contohnya adalah berat badan, orang yang berat badannya 120 kg adalah dua kali lebih berat dari orang yang berat badannya 60kg. Perkalian/pembagian ini menunjukkan ratio 2:1. Pengukuran skala rasio dapat digunakan untuk aritmetik, geometric, standar deviasi, variansi atau koefisien variansi. Contoh lain yang dapat digunakan untuk skala rasio adalah umur, pendapatan, jumlah pekerja dalam organisasi, dan lain-lain.

Skala penelitian mengenai variabel yang diamati yang meliputi Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Karismatik dan Perilaku kerja. Menurut skala *Likert* tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner, sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	nilai : 5
Setuju (S)	nilai : 4
Netral (N)	nilai : 3
Tidak Setuju (TS)	nilai : 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	nilai : 1

Skala *Likert* dalam penelitian ini termasuk dalam jenis skala interval dimana skala ini tidak diperoleh nilai mutlak (absolut) dari obyek yang diteliti melainkan hanya kecenderungan saja. Penelitian ini dapat dimasukkan kedalam penggunaan skala interval.

Tabel 4.1
Skala

Skala	Highlights				Pengukuran tendensi pusat	Pengukuran penyebaran	Signifikan test
	Perbedaan	Pengurutan	Jarak	Unique Origin			
Nominal	V	X	X	X	Modus	-	X^2
Ordinal	V	V	X	X	Median	Range Semi - interkuatile	Korelasi perangkingan
Interval	V	V	V	X	Arithmetik Mean	Standard deviasi, Variansi, Koefisien variansi	t, F
ratio	V	V	V	V	Arithmetic dan geometric mean	Standard deviasi, Variansi, Koefisien variansi	t, F

4.9. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam obyek penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik-teknik berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, diktat, catatan kuliah, artikel-artikel, dan mass media serta sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat, komprehensif, dan relevan dengan penelitian ini.

3. Angket atau Kuesioner

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada berbagai Objek Penelitian untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan dengan penelitian ini.

4.10. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian yang masuk terdiri dari :

4.10.1 Analisis Pengambilan Keputusan

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasional digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Jika terdapat hubungan antara keduanya, maka diukur bagaimana keeratan hubungan tersebut, apakah kuat atau lemah dan positif atau negatif. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver.12.0, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{(n\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = banyaknya sampel

r = koefisien korelasi

Hasil perhitungan apabila :

- Jika $0 < r \leq 1$, berarti hubungan antara X dan Y adalah sangat kuat dan positif. Artinya setiap kenaikan variabel X akan diikuti kenaikan variabel Y.
- Jika $0 > r \geq -1$, berarti hubungan antara X dan Y adalah hubungan sangat kuat dan negatif. Artinya setiap kenaikan variabel X akan diikuti penurunan variabel Y.
- Jika $r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Apabila hasil perhitungan menunjukkan $r \neq 0$.

b. Analisis Regresi berganda

Untuk menganalisis ketergantungan satu variabel terikat (Y) terhadap sejumlah variabel bebas (X), atau untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap variabel Y digunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

- b_0 = Bilangan konstanta (intersep), sebagai titik potong
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (estimator) mengukur besarnya Pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit
 X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
 X_2 = Kesejahteraan Guru
 X_3 = Fasilitas Sekolah

c. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi korelasi dilakukan dengan menguji signifikansi koefisien korelasi.

Adapun rumus pengujian dipergunakan rumus uji-t sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Signifikansi korelasi
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah responden

Sedangkan untuk mengukur tingkat signifikansi koefisien regresi linier berganda, diketahui dengan uji-F, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Untuk mengetahui nilai F hitung untuk regresi linier berganda dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Rata-rata kuadrat regresi}}{\text{Rata-rata kuadrat Residual}}$$

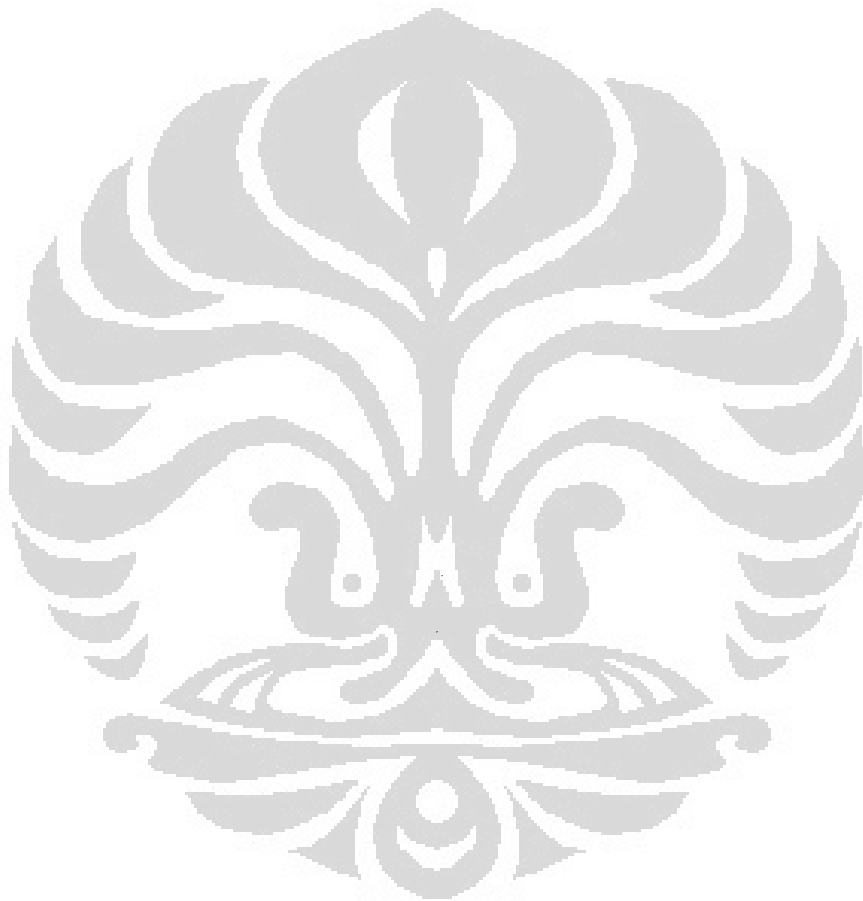
Ketentuan untuk masing-masing nilai F adalah sebagai berikut :

- a. Bila F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linier berganda adalah tidak sama dengan nol, sehingga persamaan garis regresi linier tersebut adalah benar/diterima.
- b. Bila F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linier berganda adalah sama dengan nol, sehingga persamaan garis linier tersebut adalah tidak diterima/ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- c. Uji-t tes atas koefisien korelasi
Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial dilakukan uji-t tes, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai t-hitung dari masing-masing variabel tersebut dengan nilai t-tabelnya, pada df (*degree of freedom* = derajat bebas).

4.11 Batasan Penelitian

Penelitian ini akan melihat secara dalam tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan guru, Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bertaraf Internasional. Oleh karena itu, Peneliti akan fokus pada masing-masing variabel agar tidak terjadi pemaknaan yang luas. Batasan Penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi masing-masing variabel penelitian

dengan data-data pendukung dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pembatasan ini dilakukan karena banyaknya hambatan seperti waktu, tenaga, dan biaya.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di dua sekolah. Jumlah responden penelitian ini sejumlah 50 responden. Responden ini terdiri dari 28 Guru-guru perempuan dan 22 guru-guru laki-laki. Responden ini semuanya merupakan guru-guru PNS, hal ini dilakukan karena berkaitan dengan status dan masa kerjanya. Responden merupakan guru-guru yang telah memiliki pengalaman mengajar di SMPN 115 dan 49. Responden tidak membedakan antara jenis kelamin pria dan wanita.

5.2 Deskripsi Data

Pada bagian ini akan disajikan data hasil penelitian berupa gambaran umum dari masing-masing variable yang diteliti yaitu: Kinerja Guru, Kepemimpinan kepala sekolah, Kesejahteraan guru dan fasilitas sekolah. Deskripsi data penelitian yang akan disajikan meliputi rata-rata, standard deviasi, median dan modus. Gambaran data tersebut yang akan membuat kejelasan posisi data berada dimana dan sebaran datanya seperti apa. Tabel, grafik, dan gambar akan membuat kita lebih mudah memahami data tersebut. Di samping itu untuk memperjelas deskripsi data akan disajikan histogram. Deskripsi data masing-masing variable tersebut adalah sebagai berikut:

5.2.1. Kinerja Guru

Berdasarkan data penelitian tentang Kinerja Guru Y diperoleh rentang skor empirik dengan nilai terendah 32 dan tertinggi 49. sedangkan secara teoritik rentang skor antara 10 sampai dengan 50. Selain itu dari data penelitian diketahui harga rata-rata M sebesar 41,02 simpangan baku SD 4,547 modus Mo 39 dan Me 41,5. Deskripsi statistik data Kinerja Guru dapat dilihat pada Tabel 5.1

Tabel 5.1

Deskripsi Statistik Kinerja Guru Y

<i>Mean</i>	<i>Simpangan Baku</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Nilai Minimum</i>	<i>Nilai Maksimum</i>
41,02	4,547	41,5	39	32	49

Skor simpangan baku sebesar 4,547 menunjukkan tingkat penyebaran data Kinerja Guru Y dari nilai rata-ratanya.

5.2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data penelitian tentang Kepemimpinan kepala sekolah diperoleh rentang skor empirik dengan nilai terendah 32 dan tertinggi 58. sedangkan secara teoritik rentang skor antara 15 sampai dengan 75. Selain itu dari data penelitian diketahui harga rata-rata M sebesar 45,72 simpangan baku SD 6,411 modus M_o 52 dan M_e 47,5.

<i>Mean</i>	<i>Simpangan Baku</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Nilai Minimum</i>	<i>Nilai Maksimum</i>
45,72	6,411	47,5	52	32	58

Skor simpangan baku sebesar 6,411 menunjukkan tingkat penyebaran data Kepemimpinan kepala sekolah dari nilai rata-ratanya.

5.2.3. Kesejahteraan Guru

Berdasarkan data penelitian tentang Kesejahteraan guru diperoleh rentang skor empirik dengan nilai terendah 27 dan tertinggi 50. sedangkan secara teoritik rentang skor antara 10 sampai dengan 50. Selain itu dari data

penelitian diketahui harga rata-rata M sebesar 41,58 simpangan baku SD 6,223 modus Mo 47 dan Me 43.

Tabel 5.3

Deskripsi Statistik Kesejahteraan guru

<i>Mean</i>	<i>Simpangan Baku</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Nilai Minimum</i>	<i>Nilai Maksimum</i>
41,58	6,223	43	47	27	50

Skor simpangan baku sebesar 6,223 menunjukkan tingkat penyebaran data Kesejahteraan guru dari nilai rata-ratanya.

5.2.4. Fasilitas Sekolah

Berdasarkan data penelitian tentang Fasilitas sekolah diperoleh rentang skor empirik dengan nilai terendah 18 dan tertinggi 48. sedangkan secara teoritik rentang skor antara 10 sampai dengan 50. Selain itu dari data penelitian diketahui harga rata-rata M sebesar 35,12 simpangan baku SD 7,136 modus Mo 36 dan Me 36.

Tabel 5.4

Deskripsi Statistik Fasilitas sekolah

<i>Mean</i>	<i>Simpangan Baku</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Nilai Minimum</i>	<i>Nilai Maksimum</i>
35,12	7,136	36	36	18	48

Skor simpangan baku sebesar 7,136 menunjukkan tingkat penyebaran data Fasilitas sekolah dari nilai rata-ratanya.

5.3 Analisa Data

5.3.1 Uji Validitas

Dari hasil perhitungan nilai kuesioner yang berhasil dikumpulkan kemudian akan diuji tentang valid atau tidaknya pernyataan dari responden. Dalam pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian tersebut telah memenuhi persyaratan kelayakan untuk dapat diujikan lebih lanjut seperti yang akan dijelaskan pada pembahasan berikut ini:

a. Test (uji) uji Validitas Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian :

1) Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta = 0$, artinya skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

$H_a : \beta \neq 0$, artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

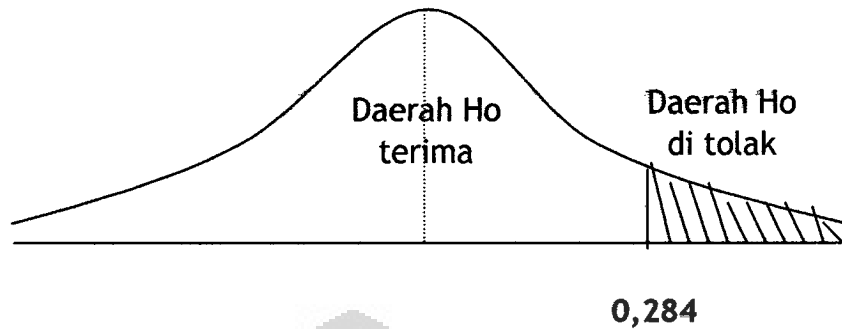
2) *Level of significance* ($\alpha : 0,05$)

Derajat kebebasan (dk) = $50 - 2$

r tabel = $0,05 ; (50 - 2)$

= 0,284

3) Kriteria Pengujian



Ho diterima bila : $r \text{ hitung} \leq 0,284$

Ho ditolak bila : $r \text{ hitung} > 0,284$

4) Menentukan nilai r dengan SPSS dihasilkan nilai-nilai r hitung sebagai berikut:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	36.9000	17.520	.464	.811
Pertanyaan 2	37.0000	16.204	.460	.816
Pertanyaan 3	36.7600	17.002	.528	.804
Pertanyaan 4	36.6600	16.596	.605	.796
Pertanyaan 5	36.9800	15.979	.794	.779
Pertanyaan 6	36.8600	22.613	.430	.873
Pertanyaan 7	37.2400	17.002	.608	.798
Pertanyaan 8	36.8600	15.633	.677	.787
Pertanyaan 9	36.8200	16.518	.612	.796
Pertanyaan 10	37.1000	15.684	.743	.780

5) Karena r hitung pada corrected item-total correlation $> r$ tabel = 0,284 maka H_a diterima berarti skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor.

b. Test (uji) uji Validitas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 adalah sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian :

1. Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta = 0$, artinya skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor Kepemimpinan kepala sekolah X_1

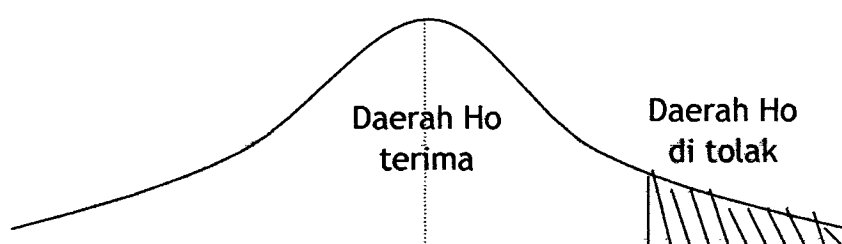
$H_a : \beta \neq 0$, artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor Kepemimpinan kepala sekolah X_1

2. *Level of significance* ($\alpha : 0,05$)

Derajat kebebasan (dk) = $50 - 2$

r tabel = $0,05 ; (50 - 2)$
= 0,284

3. Kriteria Pengujian



0,284

Ho diterima bila : $r \text{ hitung} \leq 0,284$

Ho ditolak bila : $r \text{ hitung} > 0,284$

Bagian yang diarsir merupakan daerah yang merupakan penolakan Ho, jadi daerah yang lebih kecil atau sama dengan 0,284 merupakan daerah penerimaan Ho.

4. Menentukan nilai r dengan SPSS dihasilkan nilai-nilai r hitung sebagai berikut:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	41.7800	39.726	.636	.841
Pertanyaan 2	41.8200	41.171	.576	.845
Pertanyaan 3	41.9400	40.874	.546	.846
Pertanyaan 4	42.1400	40.164	.543	.846
Pertanyaan 5	41.7600	42.472	.422	.853
Pertanyaan 6	41.7800	39.726	.636	.841
Pertanyaan 7	41.8200	41.171	.576	.845
Pertanyaan 8	41.9400	40.874	.546	.846
Pertanyaan 9	42.1400	40.164	.543	.846
Pertanyaan 10	41.7600	42.472	.422	.853
Pertanyaan 11	41.7400	40.482	.506	.849
Pertanyaan 12	41.7000	44.296	.287	.858
Pertanyaan 13	41.6200	43.955	.322	.857
Pertanyaan 14	41.5000	40.704	.448	.853
Pertanyaan 15	42.0400	43.304	.372	.855

5. Karena r hitung pada corrected item-total correlation $> r$ tabel = 0,284 maka H_a diterima berarti skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

- c. Test (uji) uji Kesejahteraan guru X_2 adalah sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian :

- 1) Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta = 0$, artinya skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor Kesejahteraan guru X_2

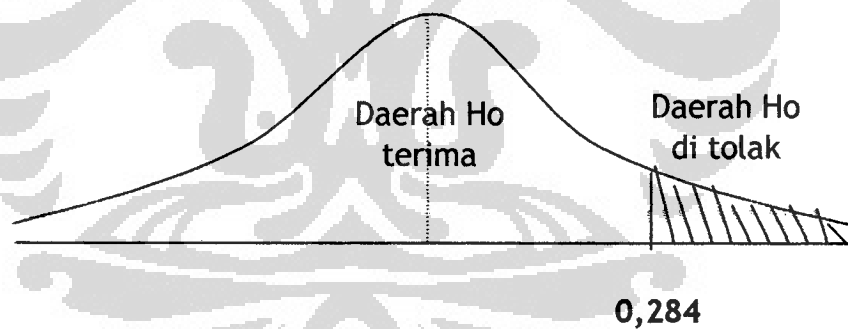
$H_a : \beta \neq 0$, artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor Kesejahteraan guru X_2

- 2) *Level of significance* ($\alpha : 0,05$)

Derajat kebebasan (dk) = $50 - 2$

$r_{\text{tabel}} = 0,05 ; (50 - 2)$
= 0,284

- 3) Kriteria Pengujian



H_0 diterima bila : $r_{\text{hitung}} \leq 0,284$

H_0 ditolak bila : $r_{\text{hitung}} > 0,284$

- 4) Menentukan nilai r dengan SPSS dihasilkan nilai-nilai r hitung sebagai berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	37.5800	30.412	.758	.913
Pertanyaan 2	37.6200	31.138	.699	.916
Pertanyaan 3	37.5800	29.473	.775	.912
Pertanyaan 4	37.3800	30.649	.836	.908
Pertanyaan 5	37.2200	31.440	.774	.912
Pertanyaan 6	37.4800	30.540	.677	.918
Pertanyaan 7	37.3000	34.092	.572	.922
Pertanyaan 8	37.4200	31.922	.756	.913
Pertanyaan 9	37.4800	33.357	.670	.918
Pertanyaan 10	37.1600	33.770	.616	.920

- 5) Karena r hitung pada corrected item-total correlation $>$ r tabel = 0,284 maka H_a diterima berarti skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

d. Test (uji) uji Validitas Fasilitas sekolah X_3 adalah sebagai berikut:

Langkah-langkah pengujian :

1. Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta = 0$, artinya skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor Fasilitas sekolah X_3

$H_a : \beta \neq 0$, artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor Fasilitas sekolah X_3

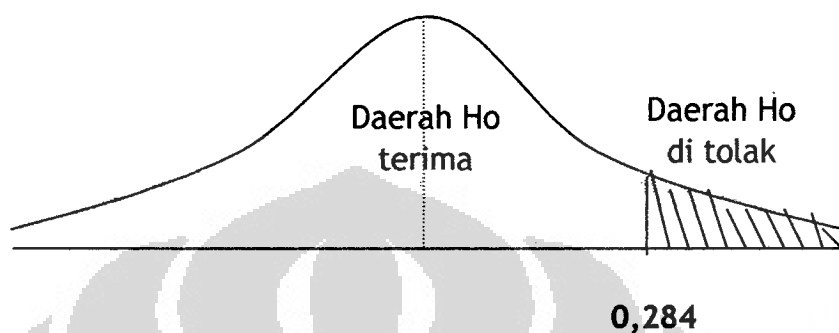
2. Level of significance ($\alpha : 0,05$)

Derajat kebebasan (dk) = $50 - 2$

$$r \text{ tabel} = 0,05 ; (50 - 2)$$

$$= 0,284$$

3. Kriteria Pengujian



Ho diterima bila : $r \text{ hitung} \leq 0,284$

Ho ditolak bila : $r \text{ hitung} > 0,284$

4. Menentukan nilai r dengan SPSS dihasilkan nilai-nilai r

hitung sebagai berikut:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	31.4600	41.723	.667	.889
Pertanyaan 2	31.4400	42.700	.659	.890
Pertanyaan 3	31.5600	43.802	.542	.897
Pertanyaan 4	31.6600	41.943	.673	.889
Pertanyaan 5	31.4000	42.980	.601	.893
Pertanyaan 6	31.6400	44.072	.595	.894
Pertanyaan 7	31.5800	41.432	.700	.887
Pertanyaan 8	31.8000	38.531	.790	.880
Pertanyaan 9	31.6600	39.209	.661	.891
Pertanyaan 10	31.8800	40.679	.645	.891

5. Karena r hitung pada corrected item-total correlation $>$ r tabel = 0,284 maka H_a diterima berarti skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

5.3.2 Uji Reabilitas

Dalam pengujian reabilitas ini untuk menguji kehandalan dari pernyataan-pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam pengujian validitas. Pengujian ini menggunakan SPSS dan dihasilkan koefisien alpha cronbach sebagai berikut:

Tabel 5.5
Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Guru	0,823	Realibel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,858	Realibel
Kesejahteraan Guru	0,923	Realibel
Fasilitas Sekolah	0,900	Realibel

5.4 Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk melakukan pengujian hipotesis variable-variabel yang diteliti, digunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Ada beberapa persyaratan yang dibutuhkan untuk penggunaan analisis tersebut yaitu: (1) sample diambil secara random, (2) ukuran sample minimum terpenuhi, (3)

Varians kelompok data berdistribusi normal tidak berada secara nyata (homogen), dan (4) bentuk regresi linear.

Dari persyaratan yang diminta untuk teknik analisis dan korelasi seperti disebutkan di atas, persyaratan pertama dan kedua telah terpenuhi, sebab sample diambil secara acak sederhana (*simple random sampling*) dengan ukuran sample sebesar 50 sample. Untuk persyaratan lainnya, yaitu pengujian normalitas galat taksiran (Y-Y) berdistribusi normal untuk setiap titik pada garis regresi, homogenitas varians untuk setiap garis regresi dan hubungan bentuk regresi linear masih perlu dilakukan.

5.4.1 Pengujian Persyaratan Normalitas Data

Pengujian normalitas galat taksiran dimaksudkan untuk menguji apakah galat taksiran regresi variable dependent Y atas variable independent X atau (Y- X) berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujian galat taksiran variable dependent Y atas independent X atau (Y-X) berdistribusi normal apabila hipotesis nol diterima dan tidak berdistribusi normal apabila hipotesis nol ditolak.

Data yang diperlukan untuk analisis regresi harus berdistribusi normal. Oleh sebab itu, pengujian persyaratan normalitas untuk analisis regresi perlu dilakukan. Pengujian normalitas untuk setiap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *Software Program Statistical for Social Science* (SPSS). Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian hipotesis nol (H_0) diterima jika D_{hitung} (D_h) lebih kecil dari D_{tabel} (D_t) dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika D_{hitung} (D_h) lebih besar dari D_{tabel} (D_t) pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

Data penelitian penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila harga (D_h) < (D_t). Pengujian uji kenormalan data penelitian tersebut dilakukan untuk Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dan Kinerja Guru Y atas Kesejahteraan guru X_2 dan Kinerja Guru Y atas fasilitas sekolah X_3 . Hasilnya pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

a. **Uji normalitas regresi Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1**

Hasil perhitungan pengujian kenormalan Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 didapat $D_{hitung} = 0,139$. Dengan $n = 50$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $D_{tabel} = 0,192$. Oleh karena $D_h < D_t$ ($0,139 < 0,192$), maka hipotesis nol ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan galat taksiran Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 berdistribusi normal.

b. **Uji normalitas regresi Kinerja Guru Y atas Kesejahteraan guru X_2**

Hasil perhitungan pengujian kenormalan Kinerja Guru Y atas Kesejahteraan guru X_2 didapat $D_{hitung} = 0,167$. Dengan $n = 50$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $D_{tabel} = 0,192$. Oleh karena $D_h < D_t$ ($0,167 < 0,192$), maka hipotesis nol diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan galat taksiran Kinerja Guru Y atas Kesejahteraan guru X_2 berdistribusi normal.

c. **Uji normalitas regresi Kinerja guru Y atas Fasilitas sekolah X_3**

Hasil perhitungan pengujian kenormalan Kinerja guru Y atas Fasilitas sekolah X_3 didapat $D_{hitung} = 0,133$. Dengan $n = 50$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $D_{tabel} = 0,192$. Oleh karena $D_h < D_t$ ($0,133 < 0,192$), maka hipotesis nol diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan galat taksiran Kinerja guru Y atas Fasilitas sekolah X_3 berdistribusi normal.

5.4.2 Uji Homogenitas Varians

Uji persyaratan homogenitas varian variabel Kinerja Guru Y berdasarkan atas pengelompokan data Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 dengan menggunakan uji homogenitas dengan criteria bahwa jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

maka pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka data dinyatakan memiliki varians homogen.

Hasil perhitungan dari SPSS tentang uji homogenitas didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 5.6

Tabel Uji Homogenitas Varians

Varians kelompok	Fhitung	Ftabel ($\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
Y atas X_1	4,456	1,84	Homogen
Y atas X_2	3,226	1,96	Homogen
Y atas X_2	3,228	1,96	Homogen

5.5. Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian persyaratan analisis seperti telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Oleh karena itu akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

5.5.1. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah X_1 dengan Kinerja Guru Y

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dengan Kinerja Guru Y”. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana untuk variabel Kinerja Guru Y diperoleh koefisien arah regresi $b = 0,460$ dan konstansta $a = 19,971$. Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 19,971 + 0,460X_1$. Sebelum hasil perhitungan tersebut digunakan untuk memprediksi hubungan Kinerja Guru Y dengan Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dan persamaan regresi harus memenuhi syarat kelinearan dan

keberartian. Untuk mengetahui keberartian persamaan regresi dilakukan uji F yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7
Analisis Varians Untuk Regresi Y atas X_1 dengan Persamaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.919	1	426.919	34.966	.000 ^a
	Residual	586.061	48	12.210		
	Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Keberartian Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , seperti pada Tabel 5.5. di atas, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 34,966 sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 48 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 4,04. Karena harga $F_{hitung} >$ harga F_{tabel} ($F_h = 34,966 > F_t = 4,04$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 “signifikan”

Untuk uji linearitas seperti pada Tabel 4.5. di atas diperoleh harga F hitung sebesar 34,966 lebih besar dari harga F \square able sebesar 4,04 ($F_h > F_t$) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan regresi linear. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 19,971 + 0,460X_1$ dapat digunakan untuk memprediksi hubungan variabel terikat Kinerja Guru Y dengan variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , pada konstansa 19,971 akan diikuti kenaikan Kinerja Guru Y.

Tabel 5.8

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.409	3.49423

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dengan Kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* sebesar $r_{y1}=0,649$ dan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga $t_{hitung}= 5,913$. Harga t tabel dengan $dk = 43$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ didapat nilai t sebesar 2,011. Karena $t_{hitung} = 5,913 > t_{tabel} = 2,011$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan kata lain H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dengan Kinerja Guru Y.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Kinerja Guru Y dengan Kepemimpinan kepala sekolah X_1 yaitu sebesar 0,421. Ini artinya bahwa 42,1% variasi yang terjadi pada Kinerja Guru Y dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dengan persamaan regresi $Y= 19,971 + 0,460X_1$.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 didapat koefisien korelasi parsial sebesar $r_{y1.2}= 0,355$. Harga $t_{hitung}= 2,579 < t_{tabel} = 2,011$ pada taraf tidak signifikan $\alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan.

Dari hasil perhitungan seperti telah dikemukakan di atas, ternyata koefisien korelasi parsial apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 menunjukkan terjadinya penurunan kadar hubungan, hubungan menjadi lemah.

5.5.2 Hubungan antara Kesejahteraan guru X_2 dengan Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Kesejahteraan guru X_2 dengan Kinerja Guru Y . dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana didapat koefisien arah regresi $b = 0,576$ dan konstanta $a = 17,072$. Dari hasil perhitungan tersebut bentuk hubungan kedua variabel Kesejahteraan guru X_2 dan Kinerja Guru Y dapat digambarkan persamaan tersebut $Y = 17,072 + 0,576 X_2$. Sebelum hasil perhitungan tersebut digunakan untuk prediksi hubungan Kinerja Guru Y dan Kesejahteraan guru X_2 persamaan regresi harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian. Untuk mengetahui keberartian persamaan regresi dilakukan uji F yang hasilnya dapat dilihat seperti pada Tabel 5.9.berikut :

Tabel 5.9.
Analisis Varians Untuk Regresi Y atas X_2 dengan Persamaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.338	1	630.338	79.072	.000 ^a
	Residual	382.642	48	7.972		
	Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Keberartian Kinerja Guru Y atas Kesejahteraan guru X_2 , seperti pada Tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh harga F_{hitung} sebesar 79,072 sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 48 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 4,04. Karena harga $F_{hitung} >$ harga F_{tabel} ($F_h = 79,072 > F_t = 4,04$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Kinerja Guru Y atas Kesejahteraan guru X_2 “signifikan”.

Untuk uji linearitas diperoleh harga F hitung sebesar 79,072, lebih besar dari harga f tabel sebesar 4,04 ($F_h > F_t$) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan model regresi linear. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 17,072 + 0,576 X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat Kinerja Guru Y dengan variabel bebas Kesejahteraan guru X_2 . Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satuan-satuan Kesejahteraan guru X_2 , maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja Guru Y sebesar 0,576 satuan pada konstanta 17,072

Tabel 5.10

Kesejahteraan Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.614	2.82342

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN GURU

Kekuatan hubungan antara variabel Kesejahteraan guru X_2 , dengan Kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi product moment sebesar $r_{y2} = 0,789$ dan uji keberartian koefisien dengan uji t didapat harga t hitung 8,892. Harga t tabel dengan $dk = 48$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, didapat nilai t sebesar 2,011. karena $t_{hitung} = 8,892 > t_{tabel} = 2,011$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dengan kata lain H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kinerja Guru Y dengan variabel Kesejahteraan guru X_2 .

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Kinerja Guru Y dengan Kesejahteraan guru X_2 yaitu sebesar 0,622. Ini artinya bahwa 62,2 % variasi yang terjadi pada Kinerja Guru Y dapat dijelaskan oleh Kesejahteraan guru X_2 dengan persamaan regresi $Y = 17,072 + 0,576 X_2$

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dan Kesejahteraan guru X_2 didapat koefisien korelasi parsial

sebesar $r_{y2.1} = 0,453$. Harga $t_{hitung} = 4,71 < t_{tabel} = 1,68$ pada taraf tidak signifikan $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan.

Dari hasil perhitungan seperti telah dikemukakan di atas, ternyata koefisien korelasi parsial apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya menunjukkan terjadinya penurunan kadar hubungan, hubungan menjadi melemah.

5.5.3 Hubungan antara Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja guru Y

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja guru Y. dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana didapat koefisien arah regresi $b = 0,414$ dan konstanta $a = 26,483$. Dari hasil perhitungan tersebut bentuk hubungan kedua variabel Fasilitas sekolah X_3 dan Kinerja guru Y dapat digambarkan positif berpengaruh. Perhitungan tersebut digunakan untuk prediksi hubungan Kinerja guru Y dan Fasilitas sekolah X_3 persamaan regresi harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian.

Untuk mengetahui keberartian persamaan regresi dilakukan uji F yang hasilnya dapat dilihat seperti pada Tabel 5.11. berikut :

Tabel 5.11.

Analisis Varians Untuk Regresi Y atas X_2 dengan Persamaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.544	1	427.544	35.054	.000 ^a
	Residual	585.436	48	12.197		
	Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Keberartian Kinerja guru Y atas Fasilitas sekolah X_3 , seperti pada Tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh harga F_{hitung} sebesar 35,054

sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 48 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 4,04. Karena harga $F_{\text{hitung}} >$ harga F_{tabel} ($F_h = 35,054 > F_t = 4,04$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Kinerja guru Y atas Fasilitas sekolah X_3 “signifikan”.

Untuk uji linearitas diperoleh harga F hitung sebesar 35,054, lebih besar dari harga f tabel sebesar 4,04 ($F_h > F_t$) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan model regresi linear. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif. Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satuan-satuan Fasilitas sekolah X_3 , maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja guru Y sebesar 0,414 satuan pada konstanta 26,483

Tabel 5.12

Fasilitas Sekolah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.410	3.49236

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH

Kekuatan hubungan antara variabel Fasilitas sekolah X_3 , dengan Kinerja guru Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi product moment sebesar $r_{y3} = 0,650$ dan uji keberartian koefisien dengan uji t didapat harga $t_{\text{hitung}} = 5,921$. Harga t tabel dengan dk = 48 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, didapat nilai t sebesar 2,04841. karena $t_{\text{hitung}} = 5,921 > t_{\text{tabel}} = 2,011$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dengan kata lain H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kinerja guru Y dengan variabel Fasilitas sekolah X_3 .

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Kinerja guru Y dengan Fasilitas sekolah X_3 yaitu sebesar 0,422. Ini artinya bahwa 42,2 % variasi yang terjadi pada Kinerja guru Y dapat dijelaskan oleh Fasilitas sekolah X_3 . Apabila dilakukan pengontrolan

terhadap Kepemimpinan kepala sekolah X_1 dan Kesejahteraan guru X_2 didapat koefisien korelasi parsial sebesar $r_{y3.12} = 0,230$.

Dari hasil perhitungan seperti telah dikemukakan di atas, ternyata koefisien korelasi parsial apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya menunjukkan terjadinya penurunan kadar hubungan, hubungan menjadi melemah.

5.5.4 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah X_1 , Kesejahteraan Guru X_2 dan Fasilitas Sekolah X_3 dengan Kinerja Guru Y

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja Guru Y”. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana untuk variabel Kinerja Guru Y diperoleh koefisien arah regresi $b_1 = 0,194$, $b_2 = 0,351$ dan $b_3 = 0,123$ serta konstanta $a = 13,238$. Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 13,238 + 0,194 X_1 + 0,351 X_2 + 0,123 X_3$. Sebelum hasil perhitungan tersebut digunakan untuk memprediksi hubungan Kinerja Guru Y dengan Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 , persamaan regresi harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian.

Untuk mengetahui keberartian persamaan regresi dilakukan uji F yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13

Analisis Varians Untuk Regresi Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.980	3	230.327	32.904	.000 ^a
	Residual	322.000	46	7.000		
	Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Keberartian Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 , seperti pada Tabel 4.7. di atas, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 32,904 sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 46 pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ sebesar 2,81. Karena harga $F_{hitung} >$ harga F_{tabel} ($F_h = 32,904 > F_t = 2,81$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 “signifikan”

Untuk uji linearitas seperti pada Tabel 5.7. di atas diperoleh harga F hitung sebesar 32,904 lebih besar dari harga F tabel sebesar 2,81 ($F_h > F_t$) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan regresi linear. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 13,238 + 0,194 X_1 + 0,351 X_2 + 0,123 X_3$ dapat digunakan untuk memprediksi hubungan variabel terikat Kinerja Guru Y dengan variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 , pada konstanta 13,238 akan diikuti kenaikan Kinerja Guru Y.

Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja Guru Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda sebesar $r_{y1} = 0,826$ dan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji F didapat harga $F_{hitung} = 32,904$. Harga F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ didapat nilai F sebesar 2,81. Karena $F_{hitung} = 32,904 > F_{tabel} = 2,81$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan kata lain H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja Guru Y.

Tabel 5.14

Analisis koefisien determinan Kinerja Guru Y atas Kepemimpinan kepala sekolah X₁, Kesejahteraan guru X₂ dan Fasilitas sekolah X₃

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.661	2.64575

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU

Dari tabel diatas didapatkan Koefisien determinasi Kinerja guru Y dengan Kepemimpinan kepala sekolah X₁, Kesejahteraan guru X₂ dan Fasilitas sekolah X₃ yaitu sebesar 0,682. Ini artinya bahwa 68,2 % variasi yang terjadi pada Kinerja guru Y dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan kepala sekolah X₁, Kesejahteraan guru X₂ dan Fasilitas sekolah X₃ dengan persamaan regresi $Y = 13,238 + 0,194 X_1 + 0,351 X_2 + 0,123 X_3$.

Tabel 5.15
Coefficients(a)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.795	1.257
	KESEJAHTERAAN GURU	.791	1.264
	FASILITAS SEKOLAH	.959	1.043

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai VIF variable, kepemimpinan kepala sekolah (X₁) sebesar 1,257, kesejahteraan guru (X₂) sebesar 1,264 dan fasilitas sekolah (X₃) sebesar 1,043. Nilai tolerance kepemimpinan kepala sekolah (X₁) sebesar 0,795, kesejahteraan guru (X₂) sebesar 0,791 dan fasilitas sekolah (X₃)

sebesar 0,959. Nilai VIF yang baik adalah berada di sekitar angka 1 dan mempunyai nilai Tolerance mendekati angka 1. Maka model regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan fasilitas sekolah). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Dibawah ini akan terlihat hubungan, antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru, sebagai berikut:

Tabel 5.16

Korelasi

Correlations

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KESEJAHTERAAN GURU	FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Pearson Correlation	1	.619**	.405**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	50	50	50	50
KESEJAHTERAAN GURU	Pearson Correlation	.619**	1	.720**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
FASILITAS SEKOLAH	Pearson Correlation	.405**	.720**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	50	50	50	50
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.649**	.789**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, yaitu sebesar 0,649, Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,789, dan Fasilitas Sekolah sebesar 0,650. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kesejahteraan Guru paling besar terhadap Kinerja Guru. Setelah itu, Fasilitas Sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dan yang terakhir Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kalau dilihat dengan kondisi guru di SMPN 115 dan 49 memang sangat sejahtera. Selain guru-guru yang mempunyai penghasilan sesuai dengan golongan dan

pengalamannya, tetapi mereka juga mendapatkan tunjangan tambahan. Tunjangan guru-guru di SMPN 115 dan 49 sebesar Rp. 2.500.000. hal ini akan disesuaikan dengan kinerja dan prestasi yang diberikan kepada peningkatan manajemen mutu sekolah. Kepala sekolah menjelaskan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah SMPN 115 sangat bekerja keras untuk meningkatkan mutu sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya program pelatihan peningkatan kompetensi guru, seperti pelatihan ICT, Pelatihan KTSP, Pelatihan komunikasi, Pelatihan Peningkatan metodologi mengajar, dan lain-lain. Oleh karena itu, guru dan tenaga kependidikan lainnya harus meningkatkan kompetensu secara rutin. Kepala sekolah juga menjelaskan tentang program “sister school”, SMPN 115 bekerjasama dengan Sekolah di Singapura untuk melatih guru-guru dalam peningkatan metode mengajar, program *sit in* di sekolah masing-masing. Kepala Sekolah SMPN 49 mengatakan sekolah lebih banyak menggalang kerjasama dengan masyarakat, sektor swasta, dan perseorangan. Peningkatan mutu sekolah banyak dibantu dan didorong oleh program kemitraan yang berjalan dengan baik. Program kemitraan yang telah di jalin oleh pihak sekolah, yaitu dengan Direktorat Permbinaan Sekolah Menengah Pertama, Primagama, PT. Telkom, dan masyarakat yang mau serta mampu menyumbangkan pikiran, tenaga, biaya untuk kemajuan sekolah. Kepala Sekolah juga sering mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mengikuti kegiatan yang ada. Sekolah juga sering mengadakan lomba-lomba, kegiatan hari besar, dan kegiatan lainnya penunjang pembelajaran di kelas. SMPN 49 juga *concern* terhadap kegiatan-kegiatan kesiswaan, seperti olahraga, kesenian, dan bahasa inggris. Banyak program-program pembinaan kesiswaan yang telah dijuarai oleh siswa/i SMPN 49. Sekolah juga selalu melibatkan guru-guru dalam proses pengambilan keputusan dengan cara mengajak rapat dalam waktu mingguan dan pada saat-saat terjadi sesuatu yang membutuhkan keputusan dengan cepat.

Wakil Kepala Sekolah SMPN 115 mengatakan bahwa di sekolah ini Fasilitas pembelajaran sangat lengkap, dari Laboratorium, perpustakaan, kelas, lapangan, dan pusat sumber belajar lainnya. Sekolah sangat antusia dan proaktif

apabila ada kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan Kependidikan.

5.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penerapan dari Studi Persepsi terhadap guru-guru di SMPN 115 dan 49. Peneliti berupaya meminimalisir perbedaan persepsi antara guru-guru tersebut dengan menggunakan item-item pertanyaan yang diambil dari indikator-indikator variabel. Dalam hal pengukuran kinerja didasarkan atas persepsi jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada pada indikator. Jawaban tersebut mungkin saja subjektif bagi tiap responden, akan tetapi pertanyaan telah dibuat untuk menghindari subjektif ini, sebagai contoh tentang absensi, penilaian atasan, dan evaluasi belajar siswa. Pada penelitian ini kinerja tidak diukur berdasarkan ukuran-ukuran ekonomis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini melihat pengaruh antara Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru. Dapat dilihat bahwa pengaruh yang terbesar dihasilkan oleh Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja Guru Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda sebesar $r_{y1}=0,826$ dan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji F didapat harga $F_{hitung}= 32,904$. Harga F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ didapat nilai F sebesar 2,81. Karena $F_{hitung} = 32,904 > F_{tabel}= 2,81$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan kata lain H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan kepala sekolah X_1 , Kesejahteraan guru X_2 dan Fasilitas sekolah X_3 dengan Kinerja Guru Y . Koefisien determinasi dari ketiga variabel tersebut, adalah 68,2 %.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, yaitu Terdapat pengaruh positif sebesar 0,649.
2. Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru, terdapat pengaruh positif sebesar 0,789,
3. Fasilitas Sekolah terhadap kinerja terdapat pengaruh positif sebesar 0,650.
4. Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru sebesar 0,682.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kesejahteraan Guru paling besar terhadap Kinerja Guru. Setelah itu, Fasilitas Sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dan yang terakhir Kepemimpinan Kepala Sekolah.

6.2 Saran

Pelaksanaan penelitian ini akan menghasilkan beberapa saran yaitu:

1. Perlunya peningkatan kepemimpinan sekolah terhadap Kinerja guru dengan beberapa model kegiatan, yaitu dengan cara menjelaskan tentang visi dan misi kepemimpinan sekolah, memberikan petunjuk atau solusi terhadap permasalahan sekolah, memberikan motivasi, dan mengembangkan program-program sekolahnya.
2. Perlunya peningkatan kesejahteraan guru agar dapat termotivasi pengajarannya, yaitu dengan cara meningkatkan penghasilan kesejahteraan guru, terdapatnya kenyamanan karir, terdapat prospek yang positif ke depan, dan adanya pengembangan pendidikan.
3. Perlunya peningkatan fasilitas sekolah agar menghasilkan kinerja guru berkualitas, dengan cara meningkatkan produktivitas, memberikan kualitas pekerjaan yang baik, meningkatnya pengetahuan, dan memanfaatkan sarana prasarana dengan optimal.
4. Diharapkan adanya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, fasilitas sekolah dan kinerja guru.

Pelaksanaan penelitian dilakukan lebih lama waktunya dan lebih banyak objek penelitiannya. Dilaksanakan dengan berkordinasi dengan pihak-pihak terkait, agar penelitiannya dapat berjalan dengan baik.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat saya sampaikan, semoga penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi peningkatan keilmuan maupun sebagai pengayaan implementasi manajemen sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Seri Pedoman Manajemen. Cikmat Sofyan, Alih Bahasa. Jakarta: Elex Media Komputindo, Gramedia
- Asnawi, S. 2002. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikolog Industri dan Organisasi* Jakarta: Studia press.
- Berlo, David.K, 1960. *The Process of Communication*. New York: Holt Renehart and Winston.
- Brata, S. 1971. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Cavana.Y. Robert. 2001. Applied business research. Victoria University
- Dharma, A. 1992. *Manajemen Prilaku Organisasi, Pendaayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Donnelly. Ivancevich dan Gibson. 1993. *Organisasi dan Manajemen*. Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Erlangga.
- E, Mulyasa. 2003. Teori Pendidikan. Bandung: Rosda karya
- Etzioni, A. 1985. *Organisasi-organisasi Modern*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Fandy, T., dan D. Anastasia. 1998. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Furqon, 2000. *Penelitian Pendidikan*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Gofur. Abdul.2006. *Penelitian Sekolah Rakyat Ancol*. Jakarta: UNJ
- Hasibuan, Melayu S.P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Masagung.
- Handoko, M, 1992. *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jogjakarta: Kanisius.
- Kartono. K, 1991. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keller, J.F. 1984. *Principles of Vocational Education*. Dc Heat and Company Boston.

- Kerlinger, F.N, 2000. *Azas-Azas Penelitian Behavioral*. Ed Ke-3. Cet. Ke-7. Penerjemah L.R. Simatupang dan Koesmanto HJ, Terjemahan: Foundation of Behavioral Research. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kris, Y, 2002. *Penilaian Anggota Terhadap Gaya Kepemimpinan dan Dinamika Kelompok*” Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor, Fakultas Pertanian.
- Kornblum, William, 1989. *Social Problem*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Morgan, CT, King. 1996. *Introduction to Psychology*. New York: mc. Graw Hill.
- Nawawi. 2003. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Gunung agung.
- Permendiknas No. 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Depdiknas
- Poerwadarminta, W.J.S, 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Purwanto, Ngalim, 1995. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung” Rosdakarya
- Robbins. 2001. *Pengertian Motivasi*. Jakarta: Bunga Rampai dari Akhmad Sudrajat.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rosa E, 2001. *Analisa Organisasi dan Kepemimpinan pada Organisasi Instalasi Penelitian Pengkajian Teknologi Pertanian Padang*. Bogor: Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Ruky, S Achmad. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Salkind, Neil. J, 1985. *Theories of Human Development*. New York: John Willey and Sons.
- Scott G.W. 1964. *Human Relation in Management A Behavioral Science Approach Philosophy Analysis and Issue*. Illionis: Richard D Irwin.
- Soewadji Lazaruth, *Kepala sekolah dan Tangungjawabnya*, Jogjakarta, 1984

- Soewarno. 1980:81. *Pengertian Motif*. Jakarta. Mandiri
- Slamet, Margono, 2003. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Penyunting Ida Yustina dan Adjat Sudrajat. Bogor: IPB Press.
- Slamet, M. dan Sumardjo. 2004. *Kumpulan Materi Kuliah Kelompok, Organisasi dan Kepemimpinan*. Program Studi Penyuluhan Pembangunan, Pascasarjana. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Singarimbun, M., dan Sofyan E, 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, SP. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Surya, Moh, 1994. *Peran dan Fungsi Guru*. Jakarta:PGRI
- Suryadi,2001. *Kinerja Pegawai untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta. UNJ
- Usman, Wan. 2003. *Daya Tahan Bangsa*. Jakarta: Pusat Pengkajian Ketahanan Nasional. UI
- Yayat Hidayat. 2000. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen



LAMPIRAN-LAMPIRAN

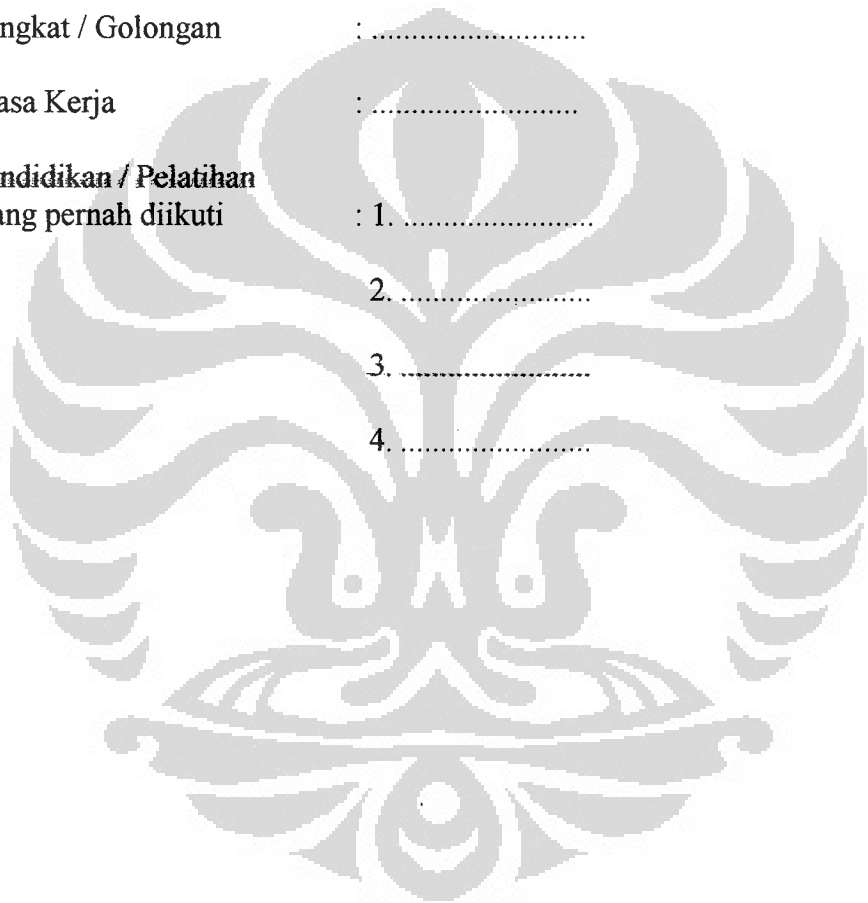
Adapun Instrumen Penelitian adalah :

Variabel Penelitian	Indikator	Referensi
X ₁ Kepemimpinan	<p>X_{1.1}. Konsultatif (adanya komunikasi dua arah antara Guru dan Guru atas suatu pekerjaan)</p> <p>X_{1.2}. Directive/mengarahkan (Adanya pemberian petunjuk atas instruksi yang diberikan kepada Guru)</p> <p>X_{1.3}. Supporting/mendukung (Bentuk dukungan dari Guru kepada Guru untuk selalu berkreaitivitas dan melaksanakan pekerjaan.</p> <p>X_{1.4}. Partisipative/partisipasi (Adanya pengikut sertaan karyawan dalam mengambil keputusan dalam masalah tertentu)</p> <p>X_{1.5}. Delegasi (Bentuk pemberian kepercayaan Guru kepada Guru untuk melakukan pekerjaan)</p> <p>X_{1.6}. Kontrol (Pengawasan langsung yang dilakukan Guru kepada Guru terhadap kinerja.</p>	<p>Nawawi Handari, 2003, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gajah Mada University Press</p> <p>Hitt, Michael A R dan Robert E. Hoskinson, 2003, Strategic Management : Competitiveness and Globalization, Thomson South Western, Ohio.</p>
X ₂ Kesejahteraan Guru	<p>X_{2.1}. Prestasi kerja</p> <p>X_{2.2}. Latar belakang pendidikan</p> <p>X_{2.3}. Pendidikan dan latihan yang telah diikuti</p> <p>X_{2.4}. Pengalaman kerja</p> <p>X_{2.5}. Kesetiaan pada organisasi</p> <p>X_{2.6}. Hubungan antara manusia.</p>	<p>Gouzali Saydam. Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Jilid 2, Gunung Agung, Jakarta.</p>
Y ₁ Kinerja	<p>Y_{1.1}. Speed activity (kecepatan menyelesaikan pekerjaan)</p> <p>Y_{1.2}. Work timetable (disiplin tepat waktu dlm pekerjaan)</p> <p>Y_{1.3}. Job Knowledge (pemahaman dan pengetahuan karyawan ttg pekerjaan mereka.</p> <p>Y_{1.4}. Personal qualities (kualitas yang dimiliki seorang dalam bekerja)</p> <p>Y_{1.5}. Initiative (ide yang dimiliki karyawan dlm bekerja)</p> <p>Y_{1.6}. Quality of work (kualitas pekerjaan yang dimiliki Guru).</p>	<p>Mondy R. Wayne, Noe Robert M, 1990, Human Resource Mmanagement fourth edition, Library of Congress Catalog, USA.</p> <p>Amstrong, Mitchael, 1994, Performance Management, Kogan Page Limited.</p>

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Sekolah :
2. Usia :
3. Pendidikan formal terakhir :
4. Pangkat / Golongan :
5. Masa Kerja :
6. Pendidikan / Pelatihan
Yang pernah diikuti : 1.
2.
3.
4.



Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap sesuai. Keterangan kolom sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 R : Ragu-ragu
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

A. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
X _{1.1}	Kepala Sekolah saya menghendaki bahwa setiap pekerjaan harus dikomunikasikan terlebih dahulu					
X _{1.2}	Kepala Sekolah saya aktif berkomunikasi dengan bawahannya.					
X _{1.3}	Kepala Sekolah saya selalu ada waktu untuk berdiskusi dengan bawahannya mengenai masalah pekerjaan					
X _{1.4}	Kepala Sekolah saya sering memberikan arahan/petunjuk dalam tugas yang diberikan kepada saya					
X _{1.5}	Kepala Sekolah saya menetapkan sasaran tugas pekerjaan bawahan melalui penyusunan program kerja dan rencana kerja					
X _{1.6}	Kepala Sekolah sering memberikan arahan/petunjuk dalam tugas yang diberikan kepada saya.					
X _{1.7}	Kepala Sekolah memberikan kebebasan dan kreativitas bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya					
X _{1.8}	Kepala Sekolah saya tidak senang apabila bawahannya lebih dapat berkembang dalam pendidikan dan ketrampilan					
X _{1.9}	Kepala Sekolah saya mendorong bawahannya untuk mengikuti diklat/pelatihan					
X _{1.10}	Kepala Sekolah saya selalu memberikan dukungannya dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

X _{1.11}	Kepala Sekolah tidak pernah memberikan masukan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
X _{1.12}	Setiap semester Kepala Sekolah saya rutin memberikan briefing kepada kepada bawahannya berkaitan dengan hasil kerja guru.					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
X _{1.13}	Kepala Sekolah memberikan koreksi dan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahannya.					
X _{1.14}	Kepala Sekolah selalu mengkomunikasikan kebijakan yang ada sehingga terjadi komunikasi yang efektif antara Guru dan bawahan					
X _{1.15}	Kepala Sekolah saya memberikan tugas/pekerjaan sesuai dengan kemampuan/potensi yang saya miliki					
X _{1.16}	Kepala Sekolah memberikan pekerjaan yang berlebihan kepada saya yang tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
X _{1.17}	Kepala Sekolah tidak segan-segan untuk memberikan sanksi kepada guru yang melakukan kesalahan dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi					
X _{1.18}	Kepala Sekolah menetapkan sasaran tugas pekerjaan bawahan melalui penyusunan program kerja dan rencana kerja.					
X _{1.19}	Kepala Sekolah mengetahui prosedur dan teknis pekerjaan yang dikerjakan bawahan.					

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

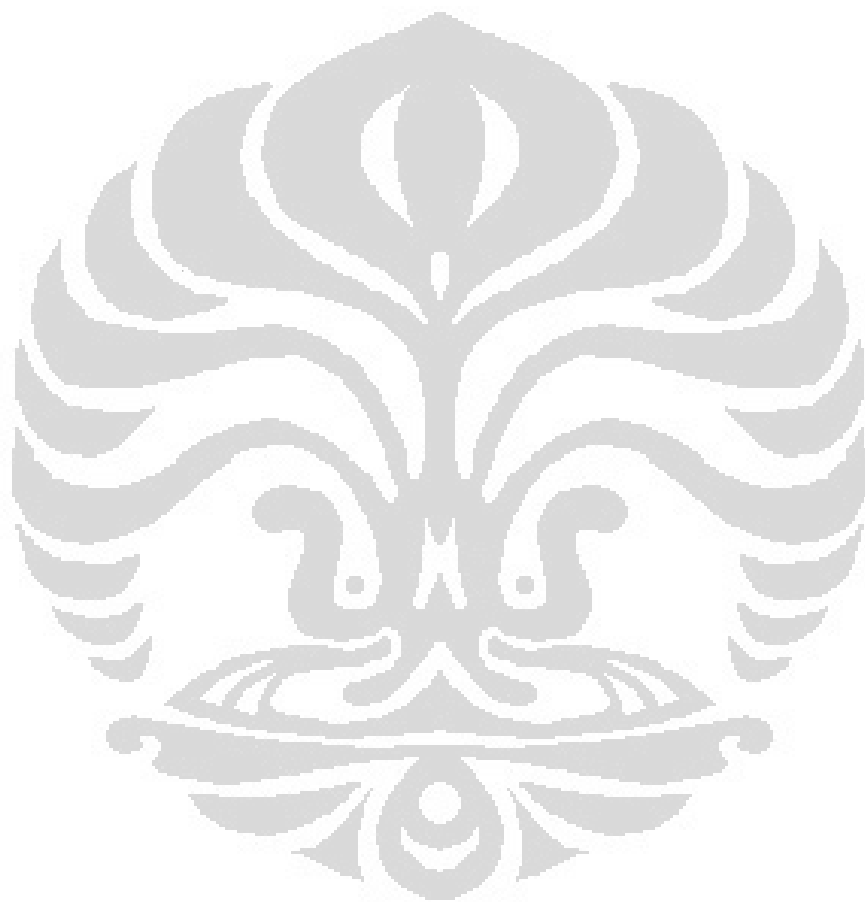
Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap sesuai. Keterangan kolom sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 R : Tagu-ragu
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

B. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KESEJAHTERAAN GURU

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
X _{2.1}	Pendidikan dan pelatihan yang diikuti selama ini akan mempengaruhi Pendapatan dan jabatan yang lebih baik.					
X _{2.2}	Sistem kenaikan pangkat dan jabatan dalam organisasi saya, sudah cukup terbuka, dimana setiap guru mempunyai kesempatan yang sama dalam mendapatkan kesejahteraan.					
X _{2.3}	Berdasarkan hasil prestasi kerja, saya pantas mendapatkan Gaji seperti sekarang.					
X _{2.4}	Latar belakang pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam mendapatkan Gaji.					
X _{2.5}	Latar belakang pendidikan dan ketrampilan yang saya miliki tidak berguna dalam organisasi					
X _{2.6}	Instansi membuka seluas-luasnya bagi guru yang ingin mengikuti pelatihan/pendidikan beasiswa yang diselenggarakan dari intern/ekstern Departemen.					
X _{2.7}	Guru tidak dapat/kurang cakap melaksanakan Mengajar sebelum mengikuti diklat					
X _{2.8}	Guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena ingin mendapatkan penghasilan.					
X _{2.9}	Guru akan antusias dalam bekerja karena ingin mengembangkan karir					
X _{2.10}	Guru memiliki tanggungjawab kerja karena ingin mendapatkan kesejahteraan.					
X _{2.11}	Guru berperilaku baik karena ingin mendapatkan penghargaan/Kesejahteraan yang baik					

X _{2.12}	Guru akan merasa nyaman apabila mendapatkan perasaan dihargai di dalam sekolah					
X _{2.13}	Guru akan lebih produktif apabila memiliki kehormatan dalam mengajar					



Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap sesuai. Keterangan kolom sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

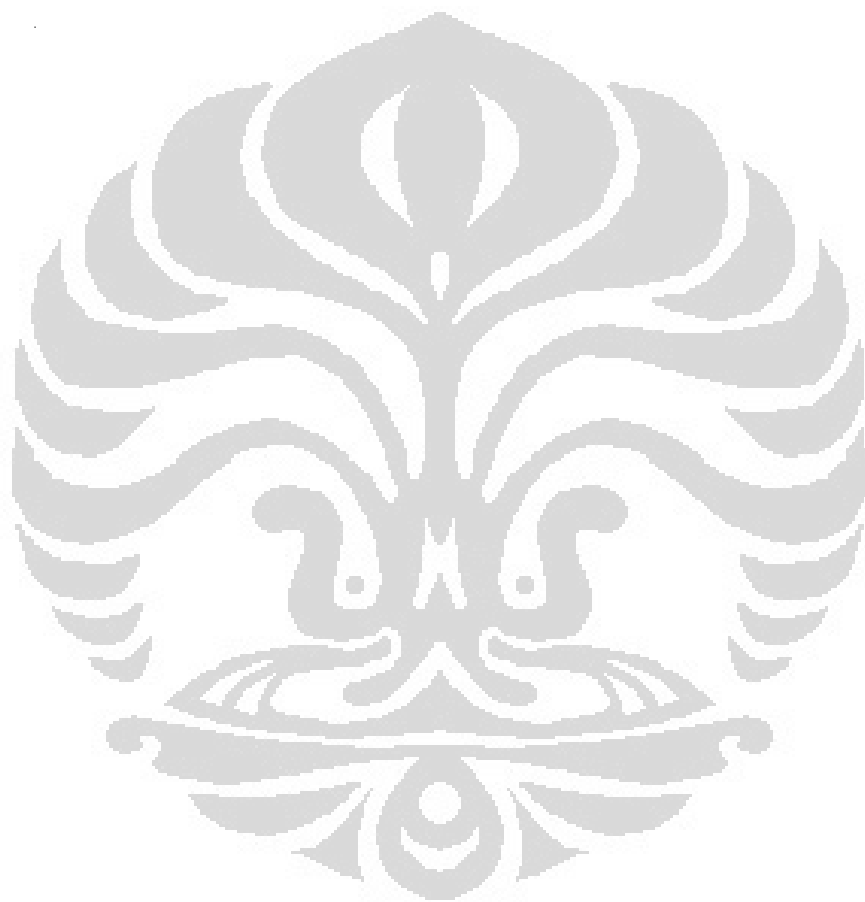
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. DAFTAR PERNYATAAN FASILITAS SEKOLAH

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
X _{3.1}	Guru menggunakan media pembelajaran dalam melakukan pengajaran.					
X _{3.2}	Guru mampu membuat media pembelajaran untuk setiap mata pelajaran.					
X _{3.3}	Guru menggunakan media audiovisual untuk pengajaran.					
X _{3.4}	Guru mampu membuat karya ilmiah untuk membantu pengajaran.					
X _{3.5}	Guru harus menepati waktu bekerja yang menjadi komitmen bersama.					
X _{3.6}	Guru menggunakan mobil jemputan sekolah.					
X _{3.5}	Guru akan menjadi lebih semangat, apabila mendapatkan motor					
X _{3.6}	Alat Transportasi sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.					
X _{3.7}	Guru menggunakan Laboratorium Pembelajaran untuk setiap mata pelajaran					
X _{3.8}	Guru merasa terbantu, apabila disekolah terdapat ruang pertemuan/aula sekolah					
X _{3.9}	Guru merasa lebih nyaman, apabila disekolah terdapat tempat ibadah.					
X _{3.10}	Sekolah memiliki lapangan olahraga sangat membantu untuk kegiatan pembelajaran.					

X.3.11	Sekolah memiliki Kamar Mandi/Toliet yang bersih yang dapat memberikan kenyamanan					
X.3.12	Sekolah memiliki ruang kreativitas siswa yang dapat meningkatkan <i>kognitif</i> dan <i>psikomotorik</i> skill siswa					
X.3.13	Guru menjadi lebih produktif apabila sekolah memiliki kelengkapan sarana prasarana					



Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap sesuai. Keterangan kolom sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

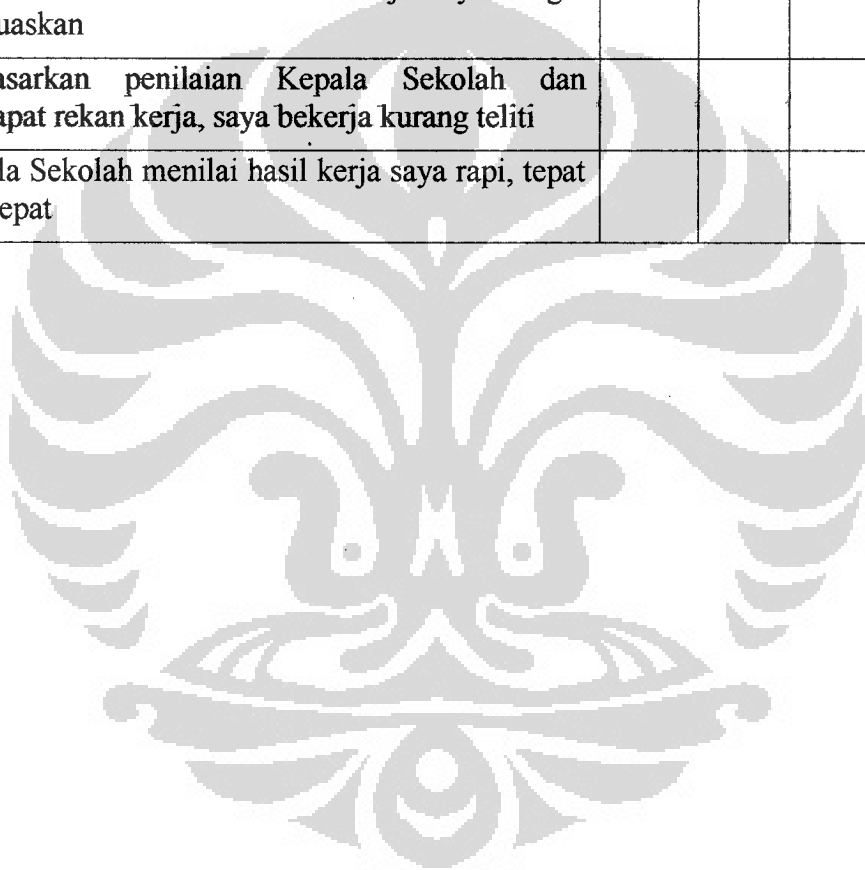
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

D. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Y.1.1	Menurut Kepala Sekolah, saya cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Y.1.2	Menurut Kepala Sekolah, pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu.					
Y.1.3	Menurut Kepala Sekolah, saya tidak bisa diberikan tugas/pekerjaan yang sifatnya segera.					
Y.2.4	Berdasarkan rekapitulasi absensi, saya datang dan pulang dari sekolah tepat pada waktunya.					
Y.2.5	Guru harus menepati waktu bekerja yang menjadi komitmen bersama.					
Y.2.6	Guru memiliki disiplin dan tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.					
Y.3.5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur/job description					
Y.3.6	Dalam bekerja, saya kurang menguasai tentang metodologi pengajaran.					
Y.3.7	Saya kurang paham terhadap penggunaan peralatan kantor terutama computer atau Penggunaan Media Pembelajaran ICT					
Y.4.8	Menurut Kepala Sekolah, saya selalu belajar untuk mencari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan					
Y.4.9	Saya tidak menguasai secara teknis pekerjaan yang menjadi uraian tugas saya.					
Y.4.10	Menurut rekan kerja, saya cenderung menunda-nunda pekerjaan.					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Y.5.11	Apabila Kepala Sekolah tidak ada di tempat, saya mengambil inisiatif untuk tetap menjalankan pekerjaan sehari-hari					
Y.5.12	Menurut rekan kerja, saya guru yang mampu berinisiatif dalam bekerja					
Y.5.13	Saya selalu mempunyai ide-ide yang maju untuk mendukung organisasi kearah yang lebih baik					
Y.6.14	Kepala Sekolah menilai hasil kerja saya sangat memuaskan					
Y.6.15	Berdasarkan penilaian Kepala Sekolah dan pendapat rekan kerja, saya bekerja kurang teliti					
Y.6.16	Kepala Sekolah menilai hasil kerja saya rapi, tepat dan cepat					



EQUENCIES
 VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
 /HISTOGRAM
 /ORDER= ANALYSIS .

Equencies

Statistics

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KESEJAHTERAAN GURU	FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		45.7200	41.5800	35.1200	41.0200
Std. Error of Mean		.90668	.88067	1.00920	.64301
Median		47.5000	43.0000	36.0000	41.5000
Mode		52.00	47.00	36.00	39.00
Std. Deviation		6.41121	6.22729	7.13611	4.54676
Variance		41.104	38.779	50.924	20.673
Range		26.00	23.00	30.00	17.00
Minimum		32.00	27.00	18.00	32.00
Maximum		58.00	50.00	48.00	49.00
Sum		2286.00	2079.00	1756.00	2051.00

Frequency Table

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 32.00	1	2.0	2.0	2.0
33.00	1	2.0	2.0	4.0
34.00	2	4.0	4.0	8.0
35.00	1	2.0	2.0	10.0
36.00	1	2.0	2.0	12.0
38.00	3	6.0	6.0	18.0
39.00	2	4.0	4.0	22.0
40.00	2	4.0	4.0	26.0
42.00	1	2.0	2.0	28.0
44.00	4	8.0	8.0	36.0
45.00	2	4.0	4.0	40.0
46.00	3	6.0	6.0	46.0
47.00	2	4.0	4.0	50.0
48.00	7	14.0	14.0	64.0
49.00	4	8.0	8.0	72.0
50.00	1	2.0	2.0	74.0
51.00	1	2.0	2.0	76.0
52.00	8	16.0	16.0	92.0
54.00	2	4.0	4.0	96.0
55.00	1	2.0	2.0	98.0
58.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KESEJAHTERAAN GURU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27.00	1	2.0	2.0	2.0
28.00	1	2.0	2.0	4.0
29.00	2	4.0	4.0	8.0
31.00	1	2.0	2.0	10.0
33.00	2	4.0	4.0	14.0
34.00	1	2.0	2.0	16.0
35.00	1	2.0	2.0	18.0
36.00	2	4.0	4.0	22.0
37.00	1	2.0	2.0	24.0
38.00	3	6.0	6.0	30.0
39.00	2	4.0	4.0	34.0
40.00	1	2.0	2.0	36.0
42.00	4	8.0	8.0	44.0
43.00	6	12.0	12.0	56.0
45.00	3	6.0	6.0	62.0
46.00	6	12.0	12.0	74.0
47.00	7	14.0	14.0	88.0
48.00	2	4.0	4.0	92.0
49.00	3	6.0	6.0	98.0
50.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FASILITAS SEKOLAH

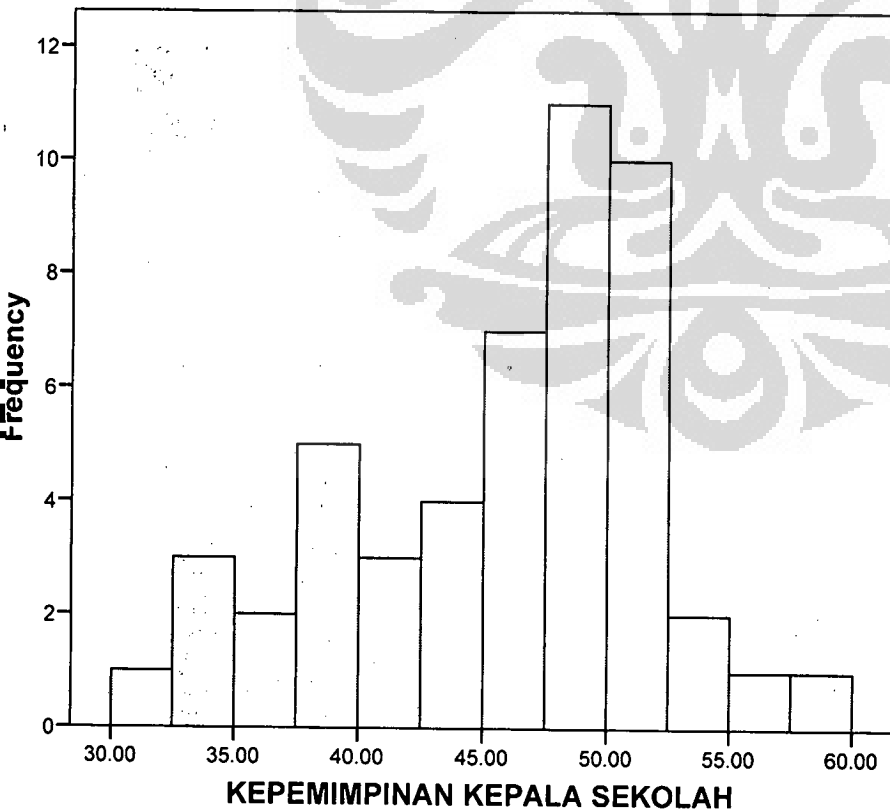
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18.00	1	2.0	2.0	2.0
19.00	1	2.0	2.0	4.0
22.00	1	2.0	2.0	6.0
23.00	1	2.0	2.0	8.0
25.00	1	2.0	2.0	10.0
26.00	1	2.0	2.0	12.0
27.00	2	4.0	4.0	16.0
28.00	1	2.0	2.0	18.0
29.00	2	4.0	4.0	22.0
30.00	1	2.0	2.0	24.0
31.00	2	4.0	4.0	28.0
32.00	2	4.0	4.0	32.0
33.00	1	2.0	2.0	34.0
34.00	1	2.0	2.0	36.0
35.00	4	8.0	8.0	44.0
36.00	9	18.0	18.0	62.0
37.00	1	2.0	2.0	64.0
38.00	2	4.0	4.0	68.0
39.00	3	6.0	6.0	74.0
40.00	4	8.0	8.0	82.0
41.00	1	2.0	2.0	84.0
45.00	6	12.0	12.0	96.0
47.00	1	2.0	2.0	98.0
48.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINERJA GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32.00	2	4.0	4.0	4.0
	33.00	1	2.0	2.0	6.0
	34.00	4	8.0	8.0	14.0
	35.00	1	2.0	2.0	16.0
	36.00	1	2.0	2.0	18.0
	38.00	4	8.0	8.0	26.0
	39.00	6	12.0	12.0	38.0
	40.00	5	10.0	10.0	48.0
	41.00	1	2.0	2.0	50.0
	42.00	3	6.0	6.0	56.0
	43.00	5	10.0	10.0	66.0
	44.00	5	10.0	10.0	76.0
	45.00	3	6.0	6.0	82.0
	46.00	4	8.0	8.0	90.0
	47.00	2	4.0	4.0	94.0
	48.00	1	2.0	2.0	96.0
	49.00	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

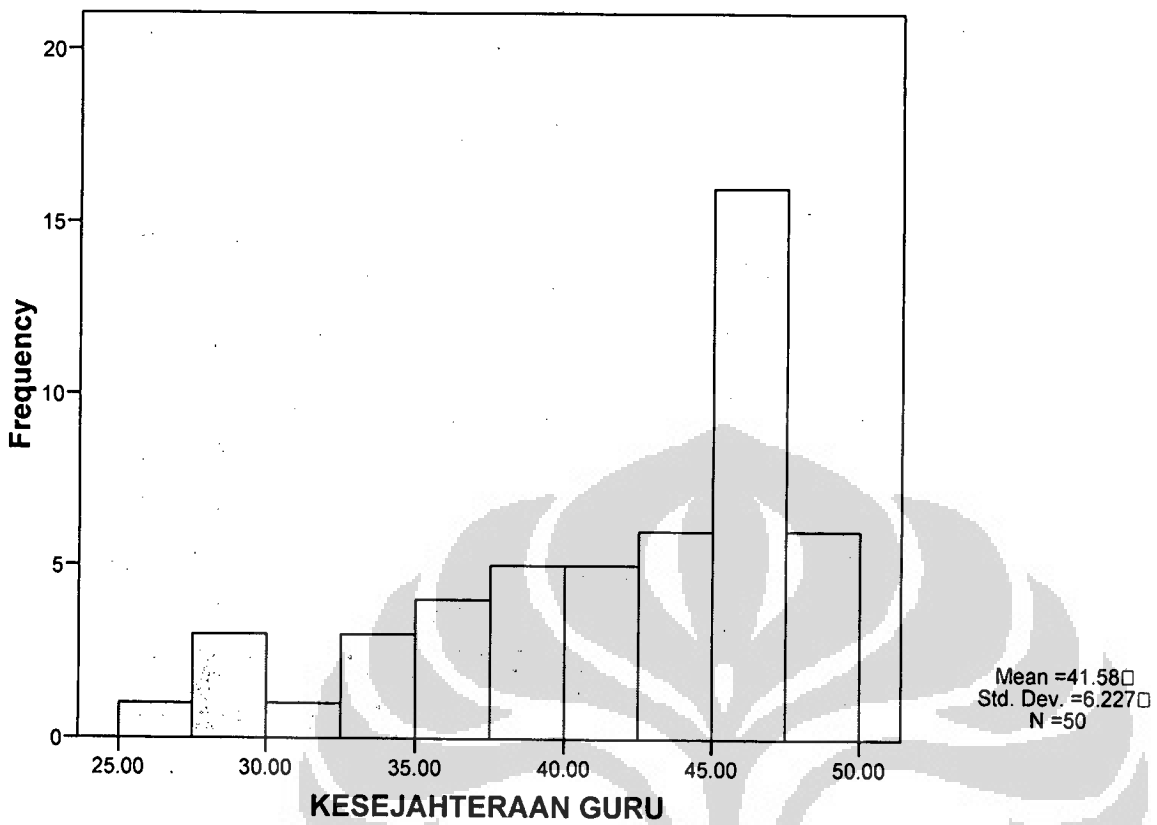
stogram

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

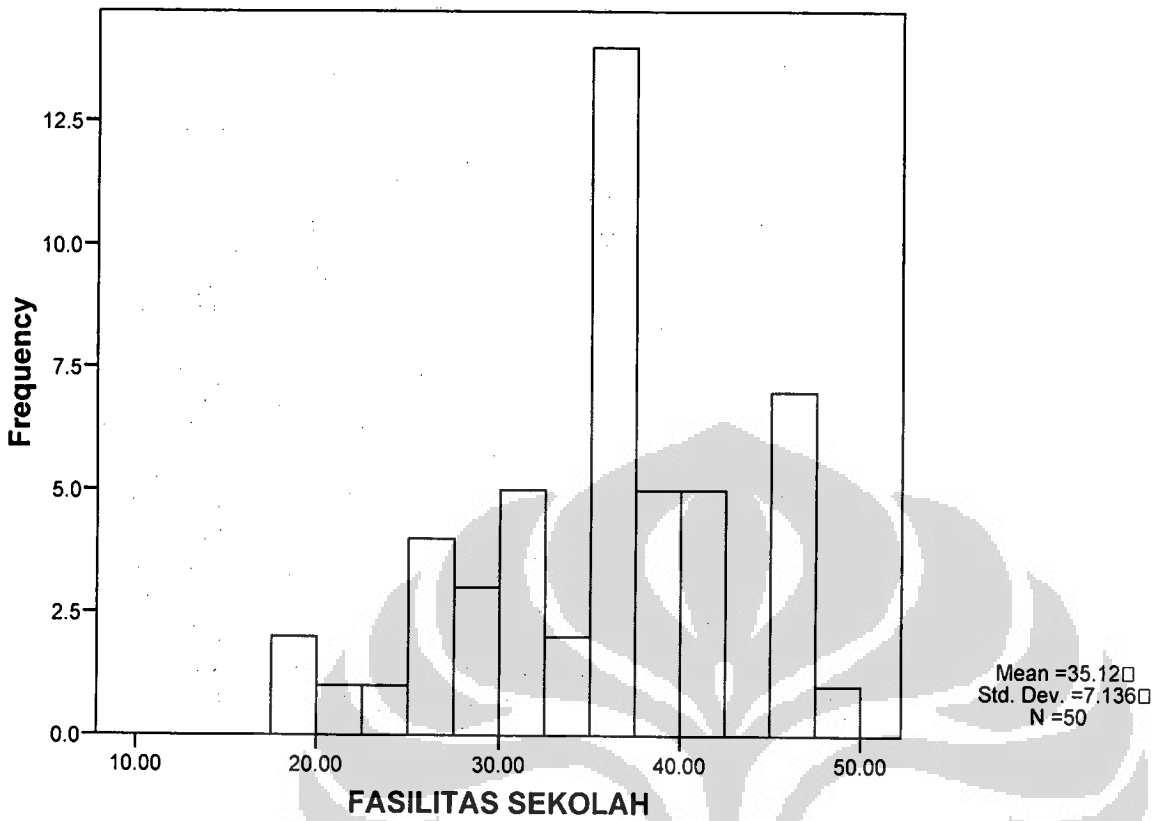


Mean =45.72
Std. Dev. =6.411
N =50

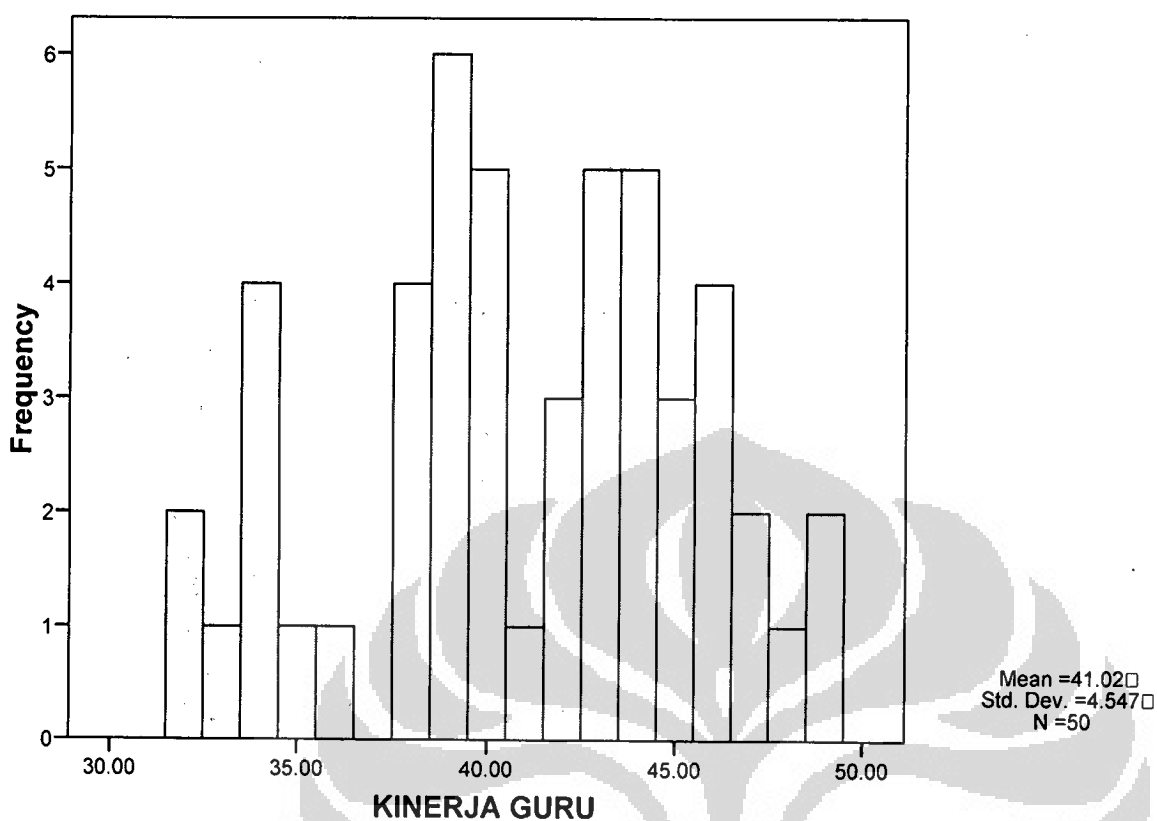
KESEJAHTERAAN GURU



FASILITAS SEKOLAH



KINERJA GURU



PAR TESTS
 /K-S(NORMAL)= VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
 /MISSING ANALYSIS.

Par Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KESEJAHTERAAN GURU	FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	45.7200	41.5800	35.1200	41.0200
		Std. Deviation	6.41121	6.22729	7.13611	4.54676
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.167	.133	.108	
	Positive	.084	.097	.071	.079	
	Negative	-.139	-.167	-.133	-.108	
Kolmogorov-Smirnov Z		.982	1.180	.943	.766	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289	.123	.337	.600	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

WAY
 VAR00004 BY VAR00001
 STATISTICS HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS .

neway

Test of Homogeneity of Variances

NERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.883	11	29	.011

ANOVA

NERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	764.272	20	38.214	4.456	.000
Within Groups	248.708	29	8.576		
Total	1012.980	49			

EWAY

VAR00004 BY VAR00002
/STATISTICS HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS .

neway

Test of Homogeneity of Variances

NERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.827	11	30	.012

ANOVA

NERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	682.885	19	35.941	3.266	.002
Within Groups	330.095	30	11.003		
Total	1012.980	49			

WAY

AR00004 BY VAR00003
STATISTICS HOMOGENEITY
MISSING ANALYSIS .

neway

Test of Homogeneity of Variances

INERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.263	9	26	.009

ANOVA

INERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	750.230	23	32.619	3.228	.002
Within Groups	262.750	26	10.106		
Total	1012.980	49			

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT VAR00004
 /METHOD=ENTER VAR00001

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.409	3.49423

- a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	426.919	1	426.919	34.966	.000 ^a
Residual	586.061	48	12.210		
Total	1012.980	49			

- a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
- b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.971	3.594		5.557	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.460	.078	.649	5.913	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

```

GRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT VAR00004
/METHOD=ENTER VAR00002 .
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KESEJAHTERAAN GURU ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.614	2.82342

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN GURU

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	630.338	1	630.338	79.072	.000 ^a
	Residual	382.642	48	7.972		
	Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.072	2.723		6.270	.000
	KESEJAHTERAAN GURU	.576	.065	.789	8.892	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

```

GRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT VAR00004
/METHOD=ENTER VAR00003
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FASILITAS SEKOLAH		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.410	3.49236

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	427.544	1	427.544	35.054	.000 ^a
Residual	585.436	48	12.197		
Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.483	2.505		10.574	.000
	FASILITAS SEKOLAH	.414	.070	.650	5.921	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT VAR00004
/METHOD=ENTER VAR00001 VAR00002 VAR00003 .
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FASILITAS SEKOLAH, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.661	2.64575

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	690.980	3	230.327	32.904	.000 ^a
Residual	322.000	46	7.000		
Total	1012.980	49			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS SEKOLAH, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.238	2.936		4.508	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.194	.075	.274	2.579	.013
	KESEJAHTERAAN GURU	.351	.102	.481	3.443	.001
	FASILITAS SEKOLAH	.123	.077	.192	1.603	.116

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

```
RELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .
```

Correlations

Correlations

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KESEJAHTERAAN GURU	FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Pearson Correlation	1	.619**	.405**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	50	50	50	50
KESEJAHTERAAN GURU	Pearson Correlation	.619**	1	.720**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
FASILITAS SEKOLAH	Pearson Correlation	.405**	.720**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	50	50	50	50
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.649**	.789**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

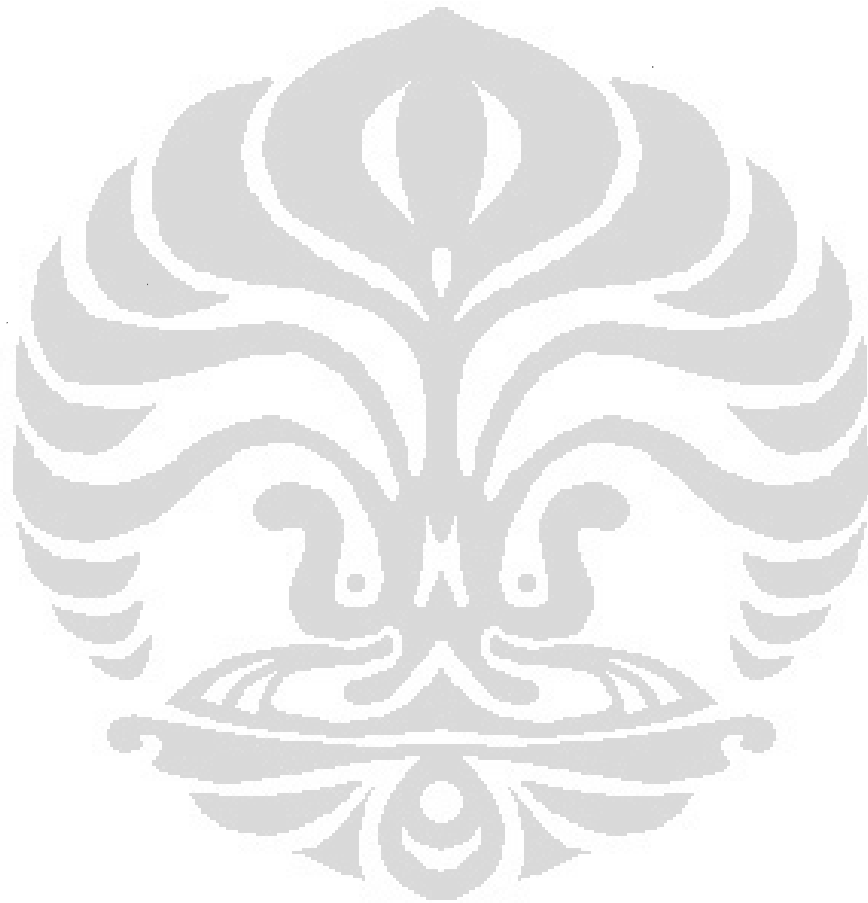
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
PARTIAL CORR
/VARIABLES= VAR00004 VAR00001 VAR00002 BY VAR00003
/SIGNIFICANCE=TWOTAIL
/MISSING=LISTWISE .
```

Partial Corr

Correlations

Control Variables			KINERJA GURU	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	1.000	.555
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	47
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	.555	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	47	0
KESEJAHTERAAN GURU	KINERJA GURU	Correlation	.609	.515
		Significance (2-tailed)	.000	.000
		df	47	47



Correlations

Control Variables			KESEJAHTERAAN GURU
FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	.609
		Significance (2-tailed)	.000
		df	47
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	.515
		Significance (2-tailed)	.000
		df	47
KESEJAHTERAAN GURU	KINERJA GURU	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.
		df	0

PARTIAL CORR
 /VARIABLES= VAR00004 VAR00001 VAR00003 BY VAR00002
 /SIGNIFICANCE=TWOTAIL
 /MISSING=LISTWISE .

Partial Corr

Correlations

Control Variables			KINERJA GURU	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
KESEJAHTERAAN GURU	KINERJA GURU	Correlation	1.000	.334
		Significance (2-tailed)	.	.019
		df	0	47
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	.334	1.000
		Significance (2-tailed)	.019	.
		df	47	0
FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	.192	-.073
		Significance (2-tailed)	.187	.617
		df	47	47

Correlations

Control Variables			FASILITAS SEKOLAH
KESEJAHTERAAN GURU	KINERJA GURU	Correlation	.192
		Significance (2-tailed)	.187
		df	47
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	-.073
		Significance (2-tailed)	.617
		df	47
FASILITAS SEKOLAH	FASILITAS SEKOLAH	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.
		df	0

RTIAL CORR
/VARIABLES= VAR00004 VAR00003 VAR00002 BY VAR00001
/SIGNIFICANCE=TWOTAIL
/MISSING=LISTWISE .

Partial Corr

Correlations

Control Variables			KINERJA GURU	FASILITAS SEKOLAH	KESEJAHTERAAN GURU
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	1.000	.556	.648
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		df	0	47	47
FASILITAS SEKOLAH	KINERJA GURU	Correlation	.556	1.000	.653
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	47	0	47
KESEJAHTERAAN GURU	KINERJA GURU	Correlation	.648	.653	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		df	47	47	0



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

DINAS PENDIDIKAN DASAR

SMP NEGERI 115 JAKARTA

Jl. KH Abdullah Syafe'i/Tebet Utara III

Tlp 8297511/8282742 fax 021 8282742 email : smpn115Jakarta@plasa.com
Jakarta Selatan 12820

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1035/1.851.22

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H ADI DASMIN, MM

NIP : 130 541 278

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Misbah Fikrianto

NPM : 0606023236

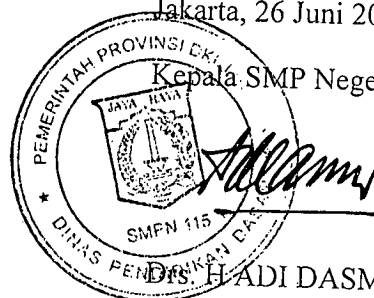
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Fasilitas Sekolah
Terhadap Kinerja Guru

Telah melakukan Penelitian, Observasi, dan Wawancara di SMPN 115. Penelitian tersebut dilakukan pada bulan April – Juni 2008.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Jakarta, 26 Juni 2008

Kepala SMP Negeri 115 Jakarta



Drs. H ADI DASMIN, MM

NIP. 130 541 278



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 49
Jl. Raya Bogor Kramatjati Jakarta Timur Telp./Fax. (021) 8090200 – 8004944
JAKARTA

Kode Pos 13510

SURAT KETERANGAN

Nomor : 083/073.53

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. Hasmi, MM
NIP : 130 702 326
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Misbah Fikrianto
NPM : 0606023236
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru,
Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Telah melakukan Penelitian, Observasi, dan Wawancara di SMPN 49. Penelitian tersebut dilakukan pada bulan April – Juni 2008.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.





Curriculum Vitae

Biodata Pribadi

Nama : Misbah Fikrianto
Tempat Tgl Lahir : Jakarta, 27 Februari 1982
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Bambu Duri 13 No. 2 Rt. 011 Rw. 06
Pondok Bambu
Jakarta Timur 13430

Telp : 021-8616364 / 08151668985

Pendidikan Formal

- | | | |
|---------------|---------------------------------|-------------------|
| • 1986-1987 | TK. Negeri Pembina Pondok Bambu | Berijazah |
| • 1988 - 1994 | SDN PR 4-5 | Berijazah |
| • 1994 - 1997 | SMPN 51 | Berijazah |
| • 1997 - 2000 | SMUN 53 | Berijazah |
| • 2000 - 2001 | UI | Tidak Melanjutkan |
| • 2000 - 2005 | UPI | Berijazah/ AKTA 4 |
| • 2001-2003 | UT | Belum Lulus |
| • 2005 - 2007 | STIE TRIANANDRA | Lulus S-2 |

Pendidikan Non Formal

- | | | |
|---|-------------------------|------------|
| • Kursus Bahasa Inggris LIA tingkat Advanced lulus tahun 2002 | LIA | Sertifikat |
| • KKN-U 2004 | CV. Naratas Buana Vista | Sertifikat |
| • Diklat PLS 2004 | BPLSP | Sertifikat |
| • Diklat Sendik BRI 2004 | Sendik BRI | Sertifikat |

Misbah Fikrianto
Jl. Bambu Duri 13 No. 2
Rt. 011 Rw 006 Pondok Bambu
Jakarta Timur 13430
Fikie27@yahoo.com
HP 08151668985



-
- | | | |
|------------------------------------|-----------------|------------|
| • Diklat Kepemimpinan Naional 2003 | Depdiknas | Sertifikat |
| • Diklat Pemuda Pelopor 2003 | Depdiknas | Sertifikat |
| • Penelitian Muda 2004 | UPI | |
| • Asian Youth Leadership | NYC of Korea | Sertifikat |
| • Leadership Course | IAB of Malaysia | Sertifikat |

Pengalaman Pekerjaan

- | | | |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------|
| • Peneliti PT. TNS 2004 | PT. TNS | Tahun 2004 |
| • Tutor Diklat PLSP | Depdiknas | Tahun 2003-2004 |
| • Pengajar Universitas Asy-Syafi'iyah | UIA | Tahun 2004 |
| • Pengajar STIE TRIANANDRA | STIE TRIANANDRA | Tahun 2004 - 2005 |
| • Konsultan PADU Permata KIDS | Permata Kids | Tahun 2005-2006 |
| • Konsultan Yayasan An-Nahla | Yayasan An-Anhla | Tahun 2004 - Sekarang |
| • Konsultan Monev Independent | PT. Sandika | Tahun 2005 - 2006 |
| • Trainer | | Tahun 2000 - Sekarang |
| • Manajer Program | YSR | Tahun 2005 - Sekarang |
| • Guru Sekolah Rakyat Ancol | SRA | Tahun 2005 - Sekarang |
| • Direktur Eksekutif | YSRI | Tahun 2006 - Sekarang |

Penelitian yang sudah dilakukan

Misbah Fikrianto
Jl. Bambu Duri 13 No. 2
Rt. 011 Rw 006 Pondok Bambu
Jakarta Timur 13430
Fikie27@yahoo.com
HP 08151668985



-
- Hubungan antara Tayangan Informasi Televisi dengan Perilaku Belajar Siswa Tahun 2005
 - Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan produktivitas Kerja Tahun 2003
 - Hubungan model karantina Palayaran Kebangsaan dengan tingkat persahatan mahasiswa Tahun 2003&2005

Penulisan Buku Makalah Artikel

- Pendidikan sebagai solusi permasalahan bangsa Tahun 2003
- TKBM sebagai alternatif solusi penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun Tahun 2006
- Kebijakan Pendidikan Nasional dan Realitasnya Tahun 2007
- Wawasan Kebangsaan & Reposisi Pemuda dalam ketahanan nasional Tahun 2006

Seminar dan Pelatihan

- Seminar Pendidikan Nasional, Mei 1999
"Peningkatan Mutu dan Manajemen Pendidikan Nasional"
Depdiknas, Jakarta
 - Lomba Pidato Siswa SMU - SeJakarta, Mei 1999
Depdiknas, Jakarta
 - Seminar Pendidikan
"Quo Vadis UPI tahun 2000"
UPI, Bandung, 2000
 - Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan,
Hima Tekpend UPI, 2000
 - Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan
-

Misbah Fikrianto
Jl. Bambu Duri 13 No. 2
Rt. 011 Rw 006 Pondok Bambu
Jakarta Timur 13430
Fikie27@yahoo.com
HP 08151668985



BEM FIP UPI, 2000

- Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia
BEM KM UPI, 2000
- Bina Ruhiah Hima Tekpend, 2000
- Temu Rasa, BEM FIP UPI, 2000
- Pelatihan Politik dan Demokrasi, 2002
- Seminar Wawasan Kebangsaan, 2003
- Pertemuan Mahasiswa Pendidikan se-Indonesia, 2004
- Pertemuan Mahasiswa Teknologi Pendidikan se-Indonesia, 2004
- Seminar Revitalisasi Pendidikan dalam Pembanguna Indonesia, 2004
- Seminar Pendidikan Nasional "Peningkatan Mutu Pendidikan", 2006
- Peltihan Guru pamong "Peningkatan mutu tenaga pendidik dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan", 2006
- Pelatihan Anti Korupsi, 2007
- dll

Hormat Kami,

Misbah Fikrianto

Misbah Fikrianto
Jl. Bambu Duri 13 No. 2
Rt. 011 Rw 006 Pondok Bambu
Jakarta Timur 13430
Fikic27@yahoo.com
HP 08151668985

Tabulasi Silang antara Kelompok Hasil Clustering Dengan Minat Responden Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Kelompok Hasil Clustering	Kelompok A	13	2	3	18
	Kelompok B	12	4	5	21
Total		25	6	8	39

a. Chi-Square = 0.982, Sig = 0.612, Contingency Coeff = 0.157

Tabulasi Silang Hubungan Asosiasi Pemilihan Lokasi Berdasarkan Faktor-Faktor Dengan Minat Responden Secara Umum

Crosstabs

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Ukuran Tanah dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat Responden Berdasarkan Ukuran	Lokasi 1	21	1		22
	Lokasi 2	5	5	4	14
	Lokasi 3			4	4
Total		26	6	8	40

a. Chi-Square = 31.508, Sig = 0.000, Contingency Coeff = 0.664

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Jenis Tanah dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat Responden Berdasarkan Jenis tanah	Lokasi 1	6			6
	Lokasi 2	2	3		5
	Lokasi 3	9	3	8	20
Total		17	6	8	31

a. Chi-Square = 12.810, Sig = 0.012, Contingency Coeff = 0.541

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Harga Tanah dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat Responden Berdasarkan Harga Tanah	Lokasi 1	18		1	19
	Lokasi 2	5	6	2	13
	Lokasi 3	2		5	7
Total		25	6	8	39

a. Chi-Square = 28.661, Sig = 0.000, Contingency Coeff = 0.651

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Penggunaan Tanah dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat responden berdasarkan penggunaan tanah	Lokasi 1	13			13
	Lokasi 2	4	2		6
	Lokasi 3	5	1	7	13
Total		22	3	7	32

a. Chi-Square = 18.747, Sig = 0.001, Contingency Coeff = 0.608

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Aksesibilitas Lokasi dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat Responden berdasarkan Aksesibilitas	Lokasi 1	23	3	3	29
	Lokasi 2	2	3	2	7
	Lokasi 3	1		3	4
Total		26	6	8	40

a. Chi-Square = 15.627, Sig = 0.004, Contingency Coeff = 0.530

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Ketersediaan Sarana Transportasi dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat responden berdasarkan ketersediaan sarana transportasi	Lokasi 1	24	4	4	32
	Lokasi 2	2	1	1	4
	Lokasi 3			3	3
Total		26	5	8	39

a. Chi-Square = 13.631, Sig = 0.009, Contingency Coeff = 0.509

Tabulasi silang antara Minat Responden Berdasarkan Kualitas Lingkungan dengan Minat Responden terhadap Lokasi Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Minat Responden berdasarkan Kualitas Lingkungan	Lokasi 1	18	1		19
	Lokasi 2	1	3		4
	Lokasi 3	6	2	8	16
Total		25	6	8	39

a. Chi-Square = 27.514, Sig = 0.000, Contingency Coeff = 0.644

Hubungan Antara Pengelompokan Responden Berdasarkan Faktor yang Paling Dipertimbangkan Dalam Memilih Lokasi dengan Minat Responden Secara Umum

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kelompok Hasil Clustering * Minat Responden Secara Umum	39	100.0%	0	.0%	39	100.0%

Tabulasi Silang antara Kelompok Hasil Clustering Dengan Minat Responden Secara Umum

Count

		Minat Responden Secara Umum			Total
		Lokasi 1	Lokasi 2	Lokasi 3	
Kelompok Hasil Clustering	Kelompok A	13	2	3	18
	Kelompok B	12	4	5	21
Total		25	6	8	39

a. Chi-Square = 0.982, Sig = 0.612, Contingency Coeff = 0.157

Case Summaries^a

				NAMA	
Kelompok Hasil Clustering	Kelompok A	1		PT. Arkipuri Intra Nasional	
		2		PT. Mitra Prima Galameko	
		3		PT. Graha Sarana Duta	
		4		PT. Duta Pertiwi, Tbk	
		5		PT. Hutama Karya	
		6		PT. Jakarta Realty	
		7		PT. Jaya Konstruksi	
		8		PT. Elite Prima Utama	
		9		PT. Pembangunan Jaya Ancol	
		10		PT. Sumberdaya Nusaphala	
		11		PD. Pasar Jaya	
		12		PT. Bangun Cipta Pratama	
		13		PT. Hatmohadji dan Kawan (HAKA)	
		14		PT. Gamma Pantindo	
		15		PT. Dwijayatek Adi Gemilang	
		16		PT. Summarecon Agung Tbk	
		17		PT. Bumi Upaya Griya	
		18		PT. Wijaya Karya Realty	
		Total	N		18
		2			
			1		PT. Safir Prima Sinergi
		Total	N		1
	Kelompok B	1		PT. Hemus Barum Permanik	
		2		PT. Sistemaju Mandiri Prakarsa	
		3		PT. Aditama Jaya	
		4		PT. Jaya Real Properti	
		5		PT. Bima Sarana Perkasa	
		6		PT. Inti Fauzi Corpora	
		7		PT. Bakri Swasakti Utama	
		8		PT. Ciputra Development Tbk	
		9		PD. Pembangunan Sarana Jaya	
		10		PT. Pulomas Jaya	
		11		PT. Catur Mitra Persada	
		12		PT. Adhi Realty	
		13		PT. Prawita Margasakti	
		14		PT. Kemang Pratama	
		15		PT. Karyadinamika Majutama	
		16		PT. Virama Karya	
		17		PT. Procon Indah	
		18		PT. Atap Teduh Lestari	
		19		PT. Metropolitan Land	
		20		PT. Nindya Karya (Persero)	
		21		PT. Jakarta Propertindo	
	Total	N		21	
	Total	N		40	

a. Limited to first 100 cases.