

**PENGARUH SARANA DAN PRASARANA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
PONDOK PESANTREN AL-ISLAM
JORESAN MLARAK PONOROGO**

TESIS



**Oleh:
Dyah Fauziana
NIM: 212214037**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PONOROGO
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2017**

ABSTRAK

Fauziana, Dyah 2017. Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, Pembimbing: Dr. Muhammad Ali, M.Pd.

Kata kunci: Sarana dan Prasarana Sekolah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah sarana dan prasarana dan iklim kerja guru. Kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam kurang begitu baik yang mana seharusnya guru harus mempunyai jam mengajar yang efektif dan efisien sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar tetapi hal tersebut tidak terjadi dikarenakan fasilitas menempatkan ruang kelas yang jauh dari satu kelas ke kelas yang lain. Begitu juga dengan Lingkungan Kerja yang mana guru kurang memotivasi siswa untuk belajar mandiri dan menggali pengetahuan dari berbagai sumber. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui: (1) Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru, (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru, dan (3) Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Expost-Facto. Lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al-Islam. Dengan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 93 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu uji t dan uji regresi linier berganda menggunakan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,564 > 1,990$) dengan koefisien determinasi 0,254. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,096 > 1,990$) dengan koefisien determinasi 0,064. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,699 > 4,880$) dengan koefisien determinasi 0,259 yang berarti mempunyai pengaruh sebesar 25,9%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sarana dan prasarana dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam baik secara parsial maupun simultan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan semua warga pondok untuk selalu bekerja sama dalam mengelola dan melakukan perawatan terhadap sarana dan prasarana agar kinerja guru akan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari adanya guru dan siswa serta faktor lain yang ikut mendukung kegiatan belajar mengajar. Baik itu yang bersifat internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaannya, kegiatan yang diadakan oleh suatu lembaga pendidikan harus memperhatikan dua komponen utama yaitu peserta didik dan guru. Mereka melakukan interaksi yang disebut kegiatan belajar mengajar. Belajar mengajar bisa terlaksana jika komponen penunjang pembelajaran dapat terpenuhi antara lain kinerja guru dalam menyajikan pembelajaran.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Adapun teori yang menjadi landasan untuk menilai kualitas kerja guru menurut T.R Mitchcell sebagaimana dijelaskan kembali oleh Direktorat Tenaga Kependidikan adalah Kinerja sama dengan motivasi dengan kemampuan.¹

Djaman Satari dalam Ida Bagus Alit Ana mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam²: Menyusun desain instruksional, menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan

¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 26.

² Tosuerdi, *Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon* (Tesis) (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon), 54.

belajar murid, melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan, Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses, mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar, menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) kondisi lingkungan kerja fisik, dan (4) kepemimpinan.³ Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari: 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru; 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru; 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim; 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah); dan 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi

³ Husain Usman, Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan) (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 464.

tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).⁴

Kaitannya dengan penelitian ini, dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhinya salah satunya sarana dan prasarana sekolah. Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.⁵ Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang baik dari guru sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai yang disediakan oleh suatu lembaga pendidikan dan sebaliknya kurang memadainya suatu sarana dan prasarana akan juga mengurangi kinerja mereka.

Sarana dan prasarana yang mendukung, akan dapat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah.⁶ Klasifikasi dari sarana meliputi barang habis atau tidaknya pakai, bergerak tidaknya saat dipakai, dan hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Prasarana dibedakan menjadi dua yaitu yang digunakan langsung dan tidak digunakan dalam proses pembelajaran. Prasarana yang langsung digunakan meliputi kelas, ruang praktik, ruang perpustakaan, dan ruang laboratorium.

⁴ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP. Press, 2010), 129-130.

⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 53.

⁶ *Ibid*, 49.

Keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang oleh kelengkapan sumber belajar yang ada di sekolah. Kegiatan belajar mengajar perlu ditunjang oleh adanya buku-buku yang diperlukan dan sarana belajar lainnya. Secara rasional kegiatan pembelajaran terlaksana secara optimal, apabila sumber belajarnya lengkap dan berfungsi menunjang kegiatan tersebut. Kelengkapan sumber belajar belum menjamin terlaksananya kegiatan pembelajaran yang optimal.

Selain faktor sarana dan prasarana sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka untuk kerja lebih baik pula. Mereka lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar menyukai tempat kerja yang relatif dekat.⁷ Apabila lingkungan kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.⁸

Lingkungan kerja di sekolah dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, insentif yang adil.⁹

Ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya akan menimbulkan stress. Stress adalah suatu kondisi dinamis saat seorang individu dihadapkan pada hal-hal

⁷ Husain Usman, Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan), 467.

⁸ Supardi, Kinerja Guru (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.

⁹ Ibid, 38.

yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipadang tidak pasti dan penting. Ada tiga faktor yang menjadi sumber stres yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi.¹⁰ Jadi lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja guru dimana lingkungan yang kurang sesuai dapat menjadikan mereka stress dan mengurangi kedisiplinan pekerjaan mereka.

Dalam pelaksanaannya ada beberapa yang menjadi persoalan dalam cara bagaimana mengelola kelas dan proses belajar di lingkungan Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak. Kinerja guru bisa dikatakan kurang begitu baik dikarenakan pengaruh guru merasa waktu kegiatan belajar mengajar akan tersita yang mana alokasi waktu belajar mengajar tidak sesuai dengan perencanaan pada RPP. Sedangkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Namun, ada kecenderungan guru-guru di lingkungan Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak tidak melaksanakan tugas keprofesionalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari program pengajaran yang dimiliki alokasi waktu belajar mengajar yang digunakan saat kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan program yang telah dibuat, evaluasi hasil pembelajaran tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya hal ini berkaitan dengan faktor dari sistem kerja yaitu berupa fasilitas sekolah.¹¹

¹⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 151.

¹¹ Wawancara dengan bapak Asyhuri, S.Pd.I (guru bahasa Arab) Pondok Pesantren Al-Islam Joresan tanggal 17 Januari 2016 pukul 09.30

Permasalahan yang lain yaitu guru kurang memotivasi peserta didik untuk menggali informasi yang lebih tentang suatu pelajaran agar peserta didik kreatif dalam mengembangkan pengetahuan padahal dalam peningkatan kinerja guru, guru harus mempunyai motivasi dan kemampuan (ability) dalam mengelola proses pembelajaran dengan cara membuka jendela informasi pengetahuan peserta didik agar mampu lebih kreatif dalam mengembangkan cara belajar mereka.

Dari permasalahan di atas, penulis ingin meneliti tentang pengaruh sarana dan prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah sarana dan prasarana sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan?
3. Apakah sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagaimana berikut:

1. Mengetahui adanya pengaruh antara sarana dan prasarana sekolah terhadap Kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan

2. Mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan
3. Mengetahui pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan.

D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh antara sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan
3. Terdapat pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian dapat bermanfaat bagi orang lain atau suatu lembaga pendidikan, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sarana dan prasarana, manajemen berbasis pengelolaan sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Lembaga pendidikan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan suatu lembaga pendidikan mampu memanajemen sarana dan prasarana dan lingkungan kerja dengan baik

agar mampu menjadikan masyarakat sekolah khususnya tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu melaksanakan kinerja yang baik dan menghasilkan generasi-generasi unggul di masa yang akan datang.

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai komponen utama dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan pendidik dan tenaga kependidikannya yang berupa masalah personal dan lingkungan kerja di sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu memajemen semua aspek administrasi sekolah agar guru dapat bekerja secara maksimal dengan kondisi yang dapat menunjang kinerjanya.

c. Guru

Penelitian ini akan mengungkap aspek apa saja yang harus ada dalam menunjang kinerja guru khususnya yang berhubungan dengan sarana dan prasarana sekolah serta lingkungan kerjanya. Guru diharapkan lebih peka terhadap situasi dan kondisi sekolah yaitu dari segi sarana dan prasarana sekolah serta lingkungan kerja yang dapat memudahkan mereka dalam melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik.

d. Pembaca dan Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pembaca sebagai tambahan pengetahuan mereka dan untuk peneliti selajutnya bisa menggunakan penelitian ini sebagai acuan atau tambahan bahan untuk penelitian mereka di masa yang akan datang serta sebagai bahan untuk dikritisi agar peneliti dapat mengetahui hal-hal yang belum tepat dalam penelitian ini.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Bekti Handayani mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Karangdowo.¹² Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil $F_{reg} > F_{tab} = 13,727 > 2,760$. Oleh karena itu dapat disimpulkan tingkat pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diterima dan teruji kebenarannya.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farid Firmansyah Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya.¹³ Dari hasil uji regresi berganda (multiple regression) Dari hasil uji regresi berganda (multiple regression) sebagaimana rekapitulasi signifikansi koefisien jalur X_1 terhadap X_2 pada tabel di bawah, menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan adalah diterima. Hal ini karena variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi (X_2) dimana signifikansi F mempunyai nilai yang sama dengan signifikansi t ($\beta = 0,361$ dan $p = 0,001$) dengan sumbangan sebesar 13,00% (R Square = 0,130).

¹² Bekti Handayani, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri I Karangdowo (Tesis) (Surakarta: UMS, 2005), v

¹³ Farid Firmansyah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya, Tadris. Volume 3. Nomor 1. (Surabaya: UNESA, 2008), 56.

Penelitian selanjutnya diambil dari penelitian Mohammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Baharuddin S (2010).¹⁴ Pengaruh Sarana Dan Prasarana sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur (NTT). Penggunaan atau pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah yang dilakukan oleh Guru cukup berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ada pada setiap tingkat pendidikan yaitu SD, SMP, SMA dan SMK, namun ternyata terdapat sebagian Guru kurang dapat mengoperasikan alat pembelajaran dengan baik. Kinerja Guru pada setiap tingkat pendidikan di Kabupaten Alor NTT, sudah terlaksana dengan baik, hal dapat tersebut dapat dilihat dari aspek Kemampuan Kerja, Ketepatan Kerja, Kualitas Kerja dan Komunikasi. Pada hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor, NTT yang artinya semakin baik Sarana dan Prasarana Sekolah maka semakin tinggi Kinerja Guru.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang kaitannya dengan penelitian ini mengandung banyak persamaan, yaitu adanya sarana prasarana yang kurang memadai dari masing-masing sekolah sangat mempengaruhi kondisi kinerja guru. Adapun perbedaannya yaitu tingkat penacapaian kinerja yang maksimal dalam penelitian ini kurang meskipun mempunyai pengaruh yang positif tetapi kurang mendominasi.

¹⁴ Yuri Gagarin, et all, Pengaruh Sarana dan Prasarana sekolah terhadap Kinerja Guru di kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur

B. Kajian Teori

1. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti *the act of performing* yang secara bahasa berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan.¹⁵ Ada beberapa definisi dari berbagai tokoh salah satunya Bernadin dan Russel,¹⁶ sebagaimana berikut: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period.*

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan pada periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Uhar Saputra Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.¹⁷ Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang mereka lakukan adalah upaya mereka untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.¹⁸

¹⁵ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), 53.

¹⁶ Uhar Saputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 167.

¹⁷ *Ibid.*, 155

¹⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 13.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang paling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.¹⁹

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Castetter, ada empat kriteria kinerja, yaitu karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.²⁰

Adapun standar atau patokan kinerja berdasarkan Direktorat Jenderal Tenaga Kependidikan patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya; (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi.

¹⁹ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 21.

²⁰ *Ibid.*, 21-22.

Djaman Satari dalam Ida Bagus Alit Ana mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam²¹:

- 1) Menyusun desain instruksional
- 2) Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid
- 3) Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan
- 4) Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses
- 5) Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar
- 6) Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial

Depdikbud mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru yaitu

- 1) Penguasaan Landasan Kependidikan
- 2) Penguasaan bahan pengajaran
- 3) Pengelolaan Program Belajar Mengajar
- 4) Penggunaan Alat Pelajaran

²¹ Tosuerdi, Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon (Tesis) (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon), 54.

5) Pemahaman Metode Penelitian

6) Pemahaman Administrasi Sekolah. (Depdikbud, 1997)²²

Menurut Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi motivasi dan kemampuan (ability).²³ Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Sedangkan menurut pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi guru terdiri dari: a) kompetensi pedagogic; b) kompetensi kepribadian; c) kompetensi professional; dan d) kompetensi sosial.²⁴ Kompetensi pedogogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh Standar Nasioanal Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk

²² Tosuerdi, Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon, 54.

²³ Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, 26.

²⁴ UU Permendiknas nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 10 ayat 1.

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.²⁵ Pada dasarnya, kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.²⁶

Dalam kaitannya dengan penelitian ini peneliti mengambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Hal ini dapat diukur keberhasilannya dengan kemampuan guru dalam melaksanakan kinerjanya dengan melalui berbagai kompetensi dalam pembelajaran seperti penyusunan program belajar, pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam pencapaian kinerja guru, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu yang diungkapkan oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra.²⁷ Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan (ability). Sementara Ainsworth dalam Uhar Suharsaputra mengatakan bahwa model kinerja yang komprehensif merupakan fungsi dari kejelasan peran (role clarity = Rc), Kompetensi (competence = C), lingkungan (environment = E), nilai (value = V), kesesuaian preferensi (Preferences fit = Pf), imbalan (reward = Rw), dan umpan

²⁵ Eko P. Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 202.

²⁶ Supardi, Kinerja Guru, 55.

²⁷ Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan (Bandung: Refika Aditama, 2013), 172.

balik (feedback = F). Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) kondisi iklim kerja fisik, dan (4) kepemimpinan.²⁸ Kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yaitu iklim kerja yang nyaman untuk mereka.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

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

²⁸ Husain Usman, Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan) (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 464.

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).²⁹

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkapkan tersebut, antara lain 1) Kepribadian dan dedikasi; 2) Pengembangan profesi; 3) Kemampuan mengajar; 4) Komunikasi; 5) Hubungan dengan masyarakat; 6) Kedisiplinan; 7) Kesejahteraan; dan 8) Iklim kerja³⁰. Ada beberapa faktor lain menurut Barnawi yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) kondisi iklim kerja fisik, dan (4) kepemimpinan.³¹

d. Strategi Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain³²:

²⁹ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP. Press, 2010), 129-130.

³⁰ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 24.

³¹ Husain Usman, *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 464.

³² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 60-62.

- 1) Kepala sekolah harus memahami dan meningkatkan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:
 - a) Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
 - b) Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
 - c) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru yang layak.
 - d) Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.
 - e) Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - f) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru.
 - g) Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
 - h) Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
 - i) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.
 - j) Menciptakan dan menjaga iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.

- k) Memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- l) Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan dan pendidikan anggota keluarga serta terhadap kebahagiaan keluarganya.
- m) Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- n) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru.

Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

- 2) Dinas Pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada sektor pendidikan dapat melakukan langkah sebagai berikut:
 - a) Memberikan kemandirian kepada sekolah secara utuh.

- b) Mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru.
- c) Menganalisis setiap persoalan yang muncul di sekolah.
- d) Menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala sekolah dan guru terhadap persoalan yang dihadapi.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu dapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.³³

2. Sarana dan Prasarana Sekolah

a. Pengertian Sarana dan Prasarana Sekolah

Sarana dan prasarana sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan mempunyai fungsi dan peran dalam pencapaian kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum satuan pendidikan. Agar pemenuhan sarana dan prasarana tepat guna dan berdaya guna (efektif dan efisien), diperlukan suatu analisis kebutuhan yang tepat di dalam perencanaan pemenuhannya.³⁴

³³Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pendoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 29.

³⁴ Amirin Tatang M, *Pengertian Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2011), 50.

Dalam pengertian sarana dan prasarana sekolah Depdiknas telah membedakan antara sarana pendidikan dan prasarana pendidikan. Adapun masing-masing pengertian yaitu sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.³⁵ Jadi bisa disimpulkan dari kedua pengertian tadi bahwa sarana pendidikan bersifat langsung sedangkan prasarana pendidikan bersifat tidak langsung.

b. Klasifikasi Sarana dan Prasarana Sekolah

Dalam materi diklat pengawas sekolah yang berjudul “Administrasi dan Pengelolaan Sekolah” tahun 2008 telah dijelaskan perbedaan sarana dan prasarana dan pengklasifikasiannya. Semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) habis tidaknya dipakai, (2) bergerak tidaknya, (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah yang diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu (1) prasarana secara langsung digunakan dalam untuk proses pembelajaran; (2) prasarana yang tidak digunakan

³⁵ Barnawi dan M. Arifin, Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 47.

untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.³⁶

c. Komponen dalam Sarana dan Prasarana

1) Sarana

Semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan sangatlah beragam dilihat dari segi jenisnya. Sarana meliputi³⁷

a) Perabot

Secara umum perabot sekolah mendukung 3 fungsi yaitu : fungsi pendidikan, fungsi administrasi, dan fungsi penunjang. Jenis perabot sekolah di kelompokkan menjadi 3 macam:

(1) Perabot pendidikan adalah semua jenis mebel yang di gunakan untuk proses kegiatan belajar mengajar. Misalnya meja, kursi, papan tulis, lemari

(2) Perabot administrasi adalah perabot yang digunakan untuk mendukung kegiatan kantor.

(3) Perabot penunjang perabot yang di gunakan atau di butuhkan dalam ruang penunjang. Seperti perabot perpustakaan, perabot UKS, perabot OSIS.

b) Alat dan Media Pendidikan

Setiap mata pelajaran sekurang-kurangnya memiliki satu jenis alat peraga praktek yang sesuai dengan keperluan pendidikan dan pembelajaran, sehingga

³⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, 49.

³⁷ Lautloly Iginatius Korebima, Manajemen Sarana Prasarana dalam Sistem Persekolahan, (<http://Iginatuskorebimalautloly.Blogspot.Co.Id/2012/11/Manajemen-Sarana-Prasarana-Dalam-Sistem.Html>) diakses tanggal 28 Januari 2016 10:55

dengan demikian proses pembelajaran tersebut akan berjalan dengan optimal. Misalnya alat peraga, bahan, alat percobaan.

c) Buku atau Bahan Ajar

Bahan ajar adalah sekumpulan bahan pelajaran yang di gunakan dalam kegiatan proses belajar mengajar di antaranya buku teks pelajaran, buku panduan pendidik, buku pengayaan, dan buku referensi.

d) Perlengkapan penunjang

Perlengkapan penunjang diperlukan untuk menunjang kegiatan belajar secara tidak langsung, misalnya kotak P3K, jam dinding, tempat cuci tangan, simbol kenegaraan dan sebagainya.³⁸

2) Prasarana

Prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Adapun aspek dalam prasarana sekolah meliputi

a) Lahan

Lahan yang di perlukan untuk mendirikan sekolah harus disertai dengan tanda bukti kepemilikan yang sah dan lengkap (sertifikat), adapun jenis lahan tersebut harus memenuhi beberapa kriteria antara lain :

- (1) Lahan terbuka adalah lahan yang belum ada bangunan di atasnya.
- (2) Lahan kegiatan praktek adalah lahan yang di gunakan untuk pelaksanaan kegiatan praktek.

³⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School, Membangun Sekolah Unggul berbasis Peningkatan Mutu*, (Yogyakarta Ar-Ruzz Media, 2013), 54.

(3) Lahan pengembangan adalah lahan yang di butuhkan untuk pengembangan bangunan dan kegiatan praktek.

(4) Lokasi sekolah harus berada di wilayah pemukiman yang sesuai dengan cakupan wilayah sehingga mudah di jangkau dan aman dari gangguan bencana alam dan lingkungan yang kurang baik.

b) Ruang

Secara umum jenis ruang di tinjau dari fungsinya dapat di kelompokkan dalam:

(1) Ruang pendidikan

Ruang pendidikan berfungsi untuk menampung proses kegiatan belajar mengajar teori dan praktek antara lain : ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang kesenian, ruang olah raga, dan ruang keterampilan.

(2) Ruang administrasi

Ruang administrasi berfungsi untuk melaksanakan berbagai kegiatan kantor. Ruang administrasi terdiri dari : ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, ruang guru, dan gudang.

(3) Ruang penunjang

Ruang penunjang berfungsi untuk menunjang kegiatan yang mendukung proses kegiatan belajar mengajar antara lain : ruang ibadah, ruang serbaguna, ruang koperasi sekolah, ruang UKS, ruang OSIS, ruang WC / kamar mandi, dan ruang BP.

d. Standardisasi Sarana dan Prasarana Sekolah

Standar sarana dan prasarana adalah Standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berrekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Sedangkan standar sarana dan prasarana dalam setiap satuan pendidikan telah tercantum dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 42.³⁹

- 1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- 2) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

³⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School, Membangun Sekolah Unggul berbasis Peningkatan Mutu*, 48.

Adapun standardisasi mempunyai arti penyesuaian bentuk ukuran dan kualitas dengan pedoman atau standar yang telah ditetapkan.⁴⁰ Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) tersebut dimaksudkan untuk memacu pengelola, penyelenggara, dan satuan pendidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu serta sebagai perangkat untuk mendorong terwujudnya transparansi dan akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Secara rinci standar sarana dan prasarana sekolah dasar, menengah dan kejuruan dapat dilihat dalam peraturan berikut.

- 1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah (SMA/MA).
- 2) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 40 Tahun 2008 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).

Dalam Permendiknas di atas, sarana dan prasarana di sekolah diatur menjadi tiga pokok bahasan, yaitu lahan, bangunan, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.⁴¹ Adapun standar masing-masing aspek sarana dan prasarana di sekolah meliputi

- 1) Standar lahan

⁴⁰ Barnawi dan M. Arifin, Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan, 86.

⁴¹ Barnawi dan M. Arifin, Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan, 87.

Lahan yang digunakan untuk kepentingan sekolah harus mendukung kelancaran proses pendidikan itu sendiri. Lahan harus terhindar dari berbagai potensi bahaya, baik yang mengancam kesehatan maupun mengancam keselamatan jiwa warga sekolah. Selain itu, lokasi lahan hendaknya memiliki akses yang memadai untuk penyelamatan dalam keadaan darurat jika sewaktu-waktu terjadi ancaman bahaya. Lahan harus terhindar dari pencemaran air dan udara serta kebisingan. Lahan tidak bertentangan dengan segala bentuk peraturan yang berlaku dibuktikan dengan izin pemanfaatan dari pihak yang berwenang. Kemudian, untuk kemiringan lahan rata-rata kurang dari 15 % tidak berada di garis sempadan dan jalur kereta api. Sedangkan rasio minimum luas lahan terhadap peserta didik sesuai dengan Permendiknas No. 40 Tahun 2008 pada jenjang SMK/MAK seratus per tiga puluh dikalikan luas lantai dasar bangunan ditambah infrastruktu biasanya harus dilengkapi sarana dan prasarana khusus untuk menunjang masing-masing jurusan.

2) Standar bangunan

Bangunan adalah gedung yang digunakan untuk menjalankan fungsi sekolah. Bangunan sekolah harus memenuhi ketentuan tata bangunan, persyaratan keselamatan, persyaratan kesehatan, persyaratan kenyamanan, dan dilengkapi dengan sistem keamanan serta pemeliharaan bangunan. Tata bangunan sekolah meliputi (1) koefisien dasar bangunan maksimum 30 %, (2) koefisien lantai dan ketinggian maksimum bangunan yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah, jarak bebas bangunan yang meliputi garis sempadan bangunan dengan as jalan, tepi sungai, tepi pantai, jalan kereta api, dan/atau jaringan tegangan tinggi, jarak

antara bangunan dengan batas-batas persil, dan jarak antara as jalan dan pagar halaman yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah.⁴²

3) Standar Kelengkapan Sarana dan Prasarana

Maksud dari kelengkapan sarana dan prasarana adalah berbagai ruang serta perlengkapannya. Dalam Penelitian ini akan dibahas adalah jenjang SMP/MTs dan SMA/MA. Pada jenjang SMP/MTs, kelengkapan sarana dan prasarana setidaknya memiliki 14 jenis prasarana sekolah yang meliputi (1) ruang kelas (2) ruang perpustakaan (3) ruang laboratorium (4) ruang pimpinan (5) ruang guru (6) ruang tata usaha (7) tempat ibadah (8) ruang konseling (9) ruang UKS (10) ruang organisasi kesiswaan (11) jamban (12) gudang (13) ruang sirkulasi (14) tempat olahraga.

Pada jenjang SMA/MA, kelengkapan sarana dan prasarana setidaknya memiliki 18 jenis prasarana sekolah yang meliputi (1) ruang kelas (2) ruang perpustakaan (3) ruang laboratorium biologi (4) ruang laboratorium fisika (5) ruang laboratorium kimia (6) ruang laboratorium komputer (7) ruang laboratorium bahasa (8) ruang pimpinan (9) ruang guru (10) ruang tata usaha (11) tempat ibadah (12) ruang konseling (13) ruang UKS (14) ruang organisasi kesiswaan (15) jamban (16) gudang (17) ruang sirkulasi (18) tempat olahraga.⁴³

⁴² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School, Membangun Sekolah Unggul berbasis Peningkatan Mutu*, 50.

⁴³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School, Membangun Sekolah Unggul berbasis Peningkatan Mutu*, 54

e. Prinsip-prinsip Penggunaan Sarana dan Prasarana

Penggunaan dapat dikatakan sebagai kegiatan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan untuk mendukung proses pendidikan. Ada dua prinsip yang harus diperhatikan dalam pemakaian perlengkapan pendidikan, yaitu prinsip efektifitas dan prinsip efisiensi. Prinsip efektifitas berarti semua pemakaian perlengkapan pendidikan di sekolah harus ditujukan semata-mata dalam memperlancar pencapaian tujuan pendidikan sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara prinsip efisiensi berarti pemakaian semua perlengkapan pendidikan secara hemat dan hati-hati sehingga semua perlengkapan yang ada tidak mudah habis, rusak, atau hilang.⁴⁴ Kepala sekolah harus dapat menjamin sarana dan prasarana telah digunakan secara optimal oleh warga sekolah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam menggunakan sarana dan prasarana sekolah.

- 1) Penyusunan jadwal harus menghindari benturan dengan kelompok lainnya.
- 2) Kegiatan pokok menjadi prioritas utama
- 3) Jadwal pemakaian harus dibuat di awal tahun ajaran
- 4) Penugasan personel sesuai dengan keahlian pada bidangnya
- 5) Penjadwalan harus jelas.

Penggunaan sarana dan prasarana adalah pemanfaatan segala jenis barang yang sesuai dengan kebutuhan secara efektif dan efisien. Dalam hal pemanfaatan sarana, harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:⁴⁵

⁴⁴ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, 77.

⁴⁵ <http://yuannahs.blogspot.co.id/manajemen-sarana-dan-prasarana.html.online>
diakses tanggal 26 Pebruri 2017

- 1) Tujuan yang akan dicapai.
- 2) Kesesuaian antar media yang akan digunakan dengan materi yang akan dibahas.
- 3) Tersedianya sarana dan prasarana penunjang.
- 4) Karakteristik siswa.

Agar tujuan-tujuan manajemen sarana prasarana bisa tercapai ada beberapa prinsip yang perlu di perhatikan dalam mengelola sarana prasarana di sekolah.⁴⁶ Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah :

1) Prinsip Pencapaian Tujuan

Prinsip pencapaian tujuan yaitu bahwa sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus selalu dalam kondisi siap pakai bilamana akan di dayagunakan oleh personel sekolah dalam rangka pencapaian tujuan proses belajar mengajar.

2) Prinsip Efisiensi

Dengan prinsip efisiensi semua kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah di lakukan dengan perencanaan yang hati-hati, sehingga bisa memperoleh fasilitas yang berkualitas baik dengan harga yang relatif murah

3) Prinsip Administratif

Dengan prinsip administratif berarti semua perilaku pengelolaan perlengkapan pendidikan di sekolah itu hendaknya selalu memperhatikan undang-undang, peraturan, instruksi, dan pedoman yang telah berlaku. Sebagai upaya penerapannya, setiap penanggung jawab pengelolaan perlengkapan pendidikan

⁴⁶ Rosivia, Peningkatan Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan di SMP Negeri 10 Padang, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 (Pandang: UNP, 2014), 661-831.

hendaknya memahami semua peraturan perundang-undangan tersebut dan menginformasikan kepada semua personel sekolah yang di perkirakan akan berpartisipasi dalam pengelolaan perlengkapan pendidikan.

4) Prinsip Kejelasan Tanggung Jawab

Pengelolaan sarana dan prasarana harus di delegasikan kepada personel sekolah yang mampu bertanggungjawab, maka perlu adanya pengorganisasian kerja pengelolaan perlengkapan pendidikan. Dalam pengorganisasiannya, apabila melibatkan banyak personel sekolah maka perlu adanya deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk setiap personel sekolah. Semua tugas dan tanggung jawab semua orang yang terlibat itu perlu dideskripsikan dengan jelas.

5) Prinsip Kekohesifan

Dengan prinsip kekohesifan berarti manajemen perlengkapan pendidikan di sekolah hendaknya terealisasi dalam bentuk proses kerja sekolah yang sangat kompak. Oleh karena itu, walaupun semua orang yang terlibat dalam pengelolaan perlengkapan itu telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun antara satu dengan yang lainnya harus selalu bekerja sama dengan baik.

f. Sarana dan Prasarana Sekolah dan Kinerja Guru

Sarana prasarana pendidikan sebagai salah satu penunjang keberhasilan guru. Bisa dibandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja

yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.⁴⁷

Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Kualitas yang mengacu pada Standar sarana dan prasarana yang dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri, seringkali menjadi kendala dalam proses penyelenggaraan pendidikan di Sekolah, Kendala-kendala yang dihadapi antara lain adalah adanya penyediaan sarana yang belum memadai atau lengkap.

Permasalahan sarana dan prasarana sangat penting untuk ditangani lebih serius, karena sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media pembelajaran dengan peralatan yang harus disesuaikan termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi, yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan pengetahuan.⁴⁸

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

⁴⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 53.

⁴⁸ Mohammad Yuri Gagarin, et al, *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur* (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2008), pdf (online) diakses 09 Oktober 2015 16.08

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Henry A. Marray iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri. Perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.⁴⁹ Apabila iklim kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.⁵⁰ Iklim kerja di sekolah dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, insentif yang adil.⁵¹ Iklim kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses kegiatan organisasi atau sekolah.

Menurut Marzuki iklim kerja di sekolah/madrasah adalah suatu keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.⁵² Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah baik dari segi hubungan

⁴⁹ Ondi Saondi, *Etika Keprofesian Guru*, 45.

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.

⁵¹ *Ibid.*, 38.

⁵² *Ibid.*, 121.

kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik. Iklim kerja menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan kerja seorang guru. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perlu dipahami ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan fisik mampu member peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran, meliputi sarana dan prasarana pembelajaran yang cukup memadai. Lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi interpersonal yang ada di lingkungan sekolah secara umum. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan bagi para warga sekolah berinteraksi secara baik, peserta didik dengan peserta didik, guru dengan peserta didik, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan. Kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial berlangsung secara baik, interaksi sosial yang baik memungkinkan masing-masing personal menciptakan pola tanpa adanya sesuatu yang mengganggu pergaulannya.⁵³ Lingkungan budaya adalah pola kehidupan dimana masing-masing personel dapat menjalankan sesuatu dalam kesehariannya. Budaya yang baik akan menghasilkan kecenderungan perilaku yang dapat mendukung berjalannya proses pembelajaran.

⁵³ Supardi, *Kinerja Guru*, 122.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam suatu organisasi agar mendukung terciptanya suasana yang kondusif guna mendukung kinerja seseorang. Sondang P. Siagian berpendapat bahwa ada dua macam lingkungan kerja sebagai berikut:⁵⁴

1) Lingkungan kerja fisik

ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan rasa sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sebaliknya yang mudah dicapai karyawan.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid tau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

⁵⁴ Trias Fenanti, “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 29.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan karena, pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap yang ramah, saling menghargai serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud hubungan sosial. Berdasarkan teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

c. Indikator dalam Lingkungan Kerja

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan, serta peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owen bahwa faktor-faktor penentu lingkungan kerja yang kondusif di sekolah terdiri dari⁵⁵:

1) Ekologi/lingkungan fisik

Ini merujuk pada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah misalnya ukuran sekolah, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi. Unsur ini meliputi kebersihan,

⁵⁵ Supardi, Kinerja Guru, 130.

keselamatan, penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan serta keindahan.

Unsur kebersihan meliputi kebersihan kelas, kebersihan lingkungan sekolah, kebersihan bangunan dan kebersihan berpakaian. Seluruh warga sekolah harus memiliki kepedulian terhadap lingkungan sekolah mulai dari ruang-ruang yang ada di sekolah, kantin, WC, teras maupun halaman sekolah. Unsur keselamatan bertumpu pada jaminan pihak sekolah akan keselamatan gedung. Sekolah memiliki rencana penyelamatan pada situasi darurat dan memiliki peraturan yang menjamin keselamatan seperti mencegah kebakaran, tersedianya ruang perawatan, dan keamanan jalan di sekitar sekolah. Unsur sumber daya yang ada di sekolah harus digunakan secara hemat dan efisien oleh semua warga sekolah. Unsur kenyamanan dan keindahan akan menciptakan iklim yang kondusif bagi warga sekolah. Kenyamanan, ketentraman, kegembiraan, dan kelancaran dalam pembelajaran bisa dirasakan oleh warga sekolah.

2) Miliu/aspek sosial

Merujuk pada dimensi sosial dalam organisasi (proses). Contoh apa dan siapa mereka dalam organisasi sekolah yaitu segi bangsa, etnis, gaji guru, sosio ekonom peserta didik, tingkat pendidikan guru, moral dan motivasi orang tua, keluarga, tahap kepuasan kerja, dan peserta didik di sekolah tersebut. Dalam aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan dan kebahagiaan, serta keadilan.

3) Sistem sosial

Merujuk kepada aspek ketatausahaan atau struktur administrasi, pengambilan keputusan, pola komunikasi di kalangan anggota organisasi. Ketatausahaan atau struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan, pembagian tugas mengajar, dan tugas tambahan lainnya di kalangan guru.

Pengambilan keputusan di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dengan terlebih dahulu meminta pendapat guru dan tenaga kependidikan. Keterlibatan guru dan tenaga kependidikan diperlukan karena guru dan tenaga kependidikan ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaan terhadap keputusan kepala sekolah yang telah diambil. Pola komunikasi yang dikembangkan di sekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis maupun bermedia. Komunikasi yang dikembangkan adalah dengan cara menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi, seperti hambatan budaya, hambatan jabatan dan hambatan-hambatan lainnya.

4) Budaya sekolah

Aspek dalam budaya sekolah meliputi nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu. Nilai yang dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik. Di kalangan kepala sekolah dan guru tertanam nilai moral dan semangat bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah berkaitan dengan pembelajaran dan menegakkan norma kesusilaan, kesopanan, moral dan agama. Budaya ilmu

menjadi nilai yang harus tertanam dalam setiap warga sekolah. Budaya ilmu adalah suatu budaya yang meletakkan nilai tertinggi dan asas kepada pengetahuan sebagai kunci segala kebaikan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Iklm kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Guru. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Selain itu prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah.⁵⁶ Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor lain seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan, lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi memegang peranan penting dalam pemben-tukan kinerja yang efektif. Selama dua dasa-warsa lingkungan kerja ditengarai sebagai salah satu faktor penentu keefektifan suatu organisasi. Setahun kemudian Fisher dan Fraser juga menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik.⁵⁷

⁵⁶ Agus Sunarno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim kerja Terhadap Kinerja Guru (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005), 5.

⁵⁷ Fajar Maya Sari, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 9 No.2. (Surabaya: Untag Surabaya, 2013), 137 - 153

Hasil-hasil penelitian selaras dengan dan mendukung terhadap penegasan tersebut. Atwool menyatakan bahwa lingkungan pembelajaran sekolah, dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolahnya, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah.

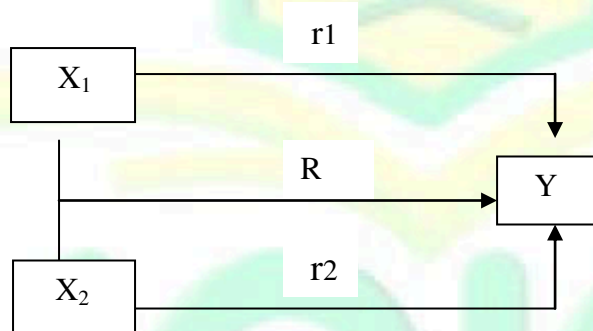


BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan rancangan penelitiannya berbentuk studi pengaruh yaitu untuk mengetahui pengaruh antara ketiga variabel, yaitu variabel independen atau bebas yaitu Sarana dan Prasarana Sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja guru (Y). Adapun skema rancangan penelitian adalah sebagai berikut



Gambar 3.1 Skema rancangan penelitian

Keterangan:

- X_1 = Variabel Sarana dan Prasarana sekolah
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- Y = Variabel Kinerja Guru
- R = Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru
- r_1 = Pengaruh sarana dan prasarana sekolah terhadap Kinerja guru
- r_2 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.

1. Variabel Penelitian

Variabel independen terdiri dari: sarana dan prasarana sekolah (X1) lingkungan kerja (X2), Variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).

2. Definisi Operasional

a. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal yang ditandai dan diukur dengan indikator 1) Menyusun desain instruksional; 2) Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid; 3) Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajarmengajar yang menyenangkan; 4) Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses; 5) Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar; dan 6) Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial

b. Sarana dan Prasarana Sekolah (X1)

Sarana dan prasarana sekolah adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot baik digunakan secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pendidikan di sekolah aspek yang diukur mencakup sarana sekolah dengan indikator adanya perabot, alat dan media pendidikan, buku atau bahan ajar, dan

perlengkapan penunjang. prasarana sekolah meliputi indikator rombongan belajar, lahan, bangunan, dan ruang.

c. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah kondisi ekologi/fisik, milieu, sistem sosial, dan budaya di sekitar guru di Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Ponorogo dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Peneliti mengambil penelitian ini di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo yang bertempat di wilayah kecamatan Mlarak kurang lebih 13 Km dari pusat kota Ponorogo. Tempat yang cenderung masih kawasan pedesaan tetapi dari segi SDM dan tingkat pendidikan penduduk desa ini sudah tergolong cukup berpotensi. Al-Islam berdiri pada tahun 1966 yang didirikan oleh para Ulama NU di sekitar kecamatan Mlarak. Alasan peneliti mengambil lokasi di MA Al-Islam karena peneliti adalah lulusan dari MA tersebut dan juga atas dasar sebuah pengalaman belajar di sana.

Yayasan Pondok Pesantren Al-Islam memiliki tiga elemen tingkat pendidikan mulai dari Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) program Madrasah Aliyah Kejuruan, IPA, dan IPS, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) program Teknik Informatika. Dalam penelitian ini hanya diambil jenjang MTs dan MA dikarenakan keterbatasan waktu. Masing-masing tingkat sudah berstatus Terakreditasi. Jumlah peserta didik secara keseluruhan telah mencapai kurang lebih 2500 siswa dari berbagai kalangan dan daerah, baik

dari dalam kabupaten Ponorogo maupun luar kabupaten Ponorogo. Tenaga pendidik dan kependidikan umumnya telah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah semua aspek yang akan diteliti yang biasa disebut subjek penelitian. Dalam penelitian hanya dilakukan terhadap sekelompok anggota populasi yang mewakili populasi. Kelompok kecil secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari padanya disebut sampel.⁵⁸ Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah seluruh guru yang ada di MA Al-Islam Joresan, adapun jumlah guru di MA Al-Islam adalah berjumlah 138 guru terdiri dari laki-laki dan perempuan, lanjut usia dan muda, yang berstatus sertifikasi dan belum sertifikasi.⁵⁹

b. Sampel

Penentuan sampel dari suatu populasi disebut penarikan sampel atau sampling. Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel yang akan menjadi subjek atau objek penelitian. Terdapat banyak teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel salah satunya adalah Sampel Acak (Random Sampling) seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama dan bebas dipilih sebagai anggota sampel.⁶⁰

⁵⁸Nana Syaodih S. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakrya, 2013), 250.

⁵⁹ Dokumentasi dari bagian Tata Usaha Pondok Pesantren Al-Islam tanggal 17 Januari 2016

⁶⁰ *Ibid.*, 253.

Cara menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teori yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk taraf kesalahan 1%, 5%, 10%. Dengan jumlah populasi sebanyak 138, dalam tabel telah diketahui untuk taraf kesalahan 1% jumlah sampelnya adalah 116, untuk taraf kesalahan 5% jumlah sampelnya adalah 100, dan untuk taraf kesalahan 10% jumlah sampelnya adalah 93.⁶¹ Peneliti menggunakan sampel sebesar 93 berdasarkan populasi sebanyak 138 dengan taraf kesalahan 10%.

Adapun pengambilan sampel yang demikian dengan pengambilan sampel acak sederhana (Simple Random Sampling) dengan cara menghitung nomor responden mulai dari nomor satu sampai nomor lima sampai seterusnya hingga mencapai sampel sebanyak 93 guru.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.⁶² Instrument-instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan, tetapi ada juga yang dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala.⁶³

Dalam penelitian ini pengambilan skor masing-masing instrumen, peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

⁶¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2011), 87.

⁶² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 92.

⁶³ Ibid., 92.

pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala deskriptif model lima (Sangat setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Netral (N)=3, Tidak setuju (TS)=2, Sangat tidak setuju (STS)=1) karena peneliti akan mengambil respon seseorang terhadap sesuatu dapat dinyatakan dengan pernyataan persetujuan terhadap sesuatu objek.⁶⁴ Adapun kisi-kisi instrumen kuesioner masing-masing variabel yang terdiri dari variabel X1 sarana dan prasarana sekolah 50 butir soal, variabel X2 lingkungan kerja 60 butir soal dan variabel Y kinerja guru 36 butir soal adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Kisi-kisi variabel sarana dan prasarana sekolah

No	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir
1	Sarana	1.1. Perabot	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
		1.2. Alat dan Media Pendidikan	10, 11, 12, 14, 15, 16, 17
		1.3. Buku dan bahan ajar	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
		1.4 Perlengkapan penunjang	26, 27, 28, 29, 30
2	Prasarana	3.1. Rombongan Belajar 3.2. Lahan 3.3. Bangunan 3.4. Ruang	31, 32 33, 34, 35, 36 37, 38, 39 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50

Tabel 3.2 Kisi-kisi Variabel Lingkungan Kerja

No	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir
1	Ekologi/fisik	1.1. Kebersihan 1.2. Keselamatan 1.3. Penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9

⁶⁴ Nana Syaodih S. Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakrya, 2013), 238.

		1.4. Kenyamanan 1.5. Keindahan	10,11, 12 13, 14, 15
2	Milieu	2.1. Pelaku organisasi 2.2. Gaji guru 2.3. Sosio ekonomi guru 2.4. Tingkat pendidikan guru 2.5. Moral dan motivasi orang dewasa 2.6. Keluarga 2.7. Tahap kepuasan kerja 2.8. Peserta didik yang ada di sekolah tersebut	16, 17, 18 19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27 28, 29, 30 31, 32, 33 34, 35, 36 37, 38, 39
3.	Sistem sosial	3.1. Struktur administrasi 3.2. Cara membuat keputusan 3.3. Pola komunikasi di kalangan anggota organisasi	40, 41, 42 43, 44, 45 46, 47, 48
4	Budaya	4.1. Nilai moral 4.2. Sistem kepercayaan 4.3. Norma dan pola pikir 4.4. Budaya ilmu	49, 50, 51 52, 53, 54 55, 56, 57 58, 59, 60

Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru

No	Sub Variabel	Indikator	Nomor butir
1	Penyusunan Program Belajar	1.1 Analisis mata pelajaran 1.2 Menyusun program tahunan 1.3 Menyusun rencana Pembelajaran	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11,12
2	Pelaksanaan Program Pembelajaran	2.1 Melaksanakan pembelajaran di dalam kelas 2.2 Menggunakan strategi pembelajaran yang variatif 2.3 Menggunakan media dan sumber belajar yang variatif	13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24
3	Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran	3.1 Mengevaluasi hasil belajar siswa 3.2 Mengevaluasi target kurikulum 3.3 Evaluasi daya serap siswa	25, 26, 27, 28 29, 30, 31, 32 33, 34, 35, 36

1. Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrument penelitian adalah Uji Validitas dan Reliabilitas dan Uji Asumsi meliputi Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.⁶⁵

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.⁶⁶ Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam angket tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan dua jenis uji validitas meliputi uji Validitas isi/logis dan Validitas Empirik.

a. Validitas Konstruksi (Construct Validity)

Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat para ahli (judgment expert). Dalam hal ini, setelah instrumen di konstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli. Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang yang telah bergelar doktor.⁶⁷ Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Mungkin para ahli akan memberi keputusan instrumen dapat digunakan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Dalam penelitian ini, peneliti telah mengkonsultasikan instrumen butir-butir angket

⁶⁵ Nana Syaodih S. Metode Penelitian Pendidikan, 228.

⁶⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 121.

⁶⁷ Ibid., 125.

kepada tiga ahli yang telah bergelar doktor, yaitu Dr. H. AB. Musyafa' Fathoni, M.Pd., Dr. H. Muhammad Thoyyib, M.Pd., dan Dr. Harjali, M.Pd.

Para ahli tersebut diminta untuk mengoreksi setiap butir instrumen yang akan dijadikan sebagai instrumen. Dari hasil amatan mereka, peneliti harus memperbaiki sebagian dari instrumen yang selanjutnya akan diujikan melalui uji validitas isi berupa analisis item atau uji beda.

b. Validitas Empirik/ Validitas Eksternal

Yaitu instrumen diuji dengan cara membandingkan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan.⁶⁸ Bila terdapat kesamaan antara kriteria dalam instrumen dengan fakta di lapangan, maka dapat dinyatakan instrumen tersebut mempunyai validitas eksternal yang tinggi. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan melakukan uji coba atau uji beda dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor tabel yang melalui signifikansi 5% atau 1%.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yaitu Sarana dan Prasarana (X1), lingkungan kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) dengan dibantu dengan aplikasi SPSS versi 16.0 for windows. Cara mengetahui valid tidaknya instrumen terdapat responden uji coba sebanyak 30 responden adalah mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi Product Moment Pearson pada taraf kesalahan signifikansi 5% yaitu sebesar 0,361 (df= 30-2 = 28). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka butir soal

⁶⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 129.

dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka butir soal dinyatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Instrumen Sarana dan Prasarana Sekolah

Variabel sarana dan prasarana sekolah dijabarkan menjadi 50 pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 36 butir pertanyaan yang valid dan 14 butir pertanyaan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pertanyaan 1, 7, 11, 12, 18, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 44, 47 dan 48. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen sarana dan prasarana sekolah terdapat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana dan Prasarana

No. Butir	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.295	0,361	tidak valid
2	0.452	0,361	valid
3	0.547	0,361	valid
4	0.549	0,361	valid
5	0.614	0,361	valid
6	0.718	0,361	valid
7	0.308	0,361	tidak valid
8	0.398	0,361	valid
9	0.542	0,361	valid
10	0.618	0,361	valid
11	0.196	0,361	tidak valid
12	0.286	0,361	tidak valid
13	0.586	0,361	valid
14	0.349	0,361	valid
15	0.478	0,361	valid
16	0.674	0,361	valid
17	0.583	0,361	valid
18	0.314	0,361	tidak valid
19	0.420	0,361	valid
20	0.271	0,361	tidak valid
21	0.247	0,361	tidak valid

No. Butir	r hitung	r tabel	keterangan
22	0.414	0,361	valid
23	0.308	0,361	tidak valid
24	-0.218	0,361	tidak valid
25	0.512	0,361	valid
26	0.328	0,361	tidak valid
27	0.226	0,361	tidak valid
28	0.721	0,361	valid
29	0.445	0,361	valid
30	0.557	0,361	valid
31	0.485	0,361	valid
32	0.600	0,361	valid
33	0.589	0,361	valid
34	0.470	0,361	valid
35	0.385	0,361	valid
36	0.735	0,361	valid
37	0.391	0,361	valid
38	0.382	0,361	valid
39	0.584	0,361	valid
40	0.595	0,361	valid
41	0.445	0,361	valid
42	0.623	0,361	valid
43	0.483	0,361	valid
44	0.297	0,361	tidak valid
45	0.527	0,361	valid
46	0.650	0,361	valid
47	0.167	0,361	tidak valid
48	-0.183	0,361	tidak valid
49	0.526	0,361	valid
50	0.407	0,361	valid

2) Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dijabarkan menjadi 60 pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 48 butir pertanyaan yang valid dan 12 butir pertanyaan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pertanyaan 2, 3, 5, 6, 20, 21, 22, 23, 24, 31, 36, 38,

dan 43. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja terdapat pada pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Guru

No. Butir	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.425	0,361	valid
2	0.191	0,361	tidak valid
3	0.064	0,361	tidak valid
4	0.562	0,361	valid
5	0.316	0,361	tidak valid
6	0.341	0,361	tidak valid
7	0.566	0,361	valid
8	0.549	0,361	valid
9	0.632	0,361	valid
10	0.413	0,361	valid
11	0.528	0,361	valid
12	0.442	0,361	valid
13	0.454	0,361	valid
14	0.409	0,361	valid
15	0.452	0,361	valid
16	0.626	0,361	valid
17	0.658	0,361	valid
18	0.500	0,361	valid
19	0.483	0,361	valid
20	0.360	0,361	tidak valid
21	-0.199	0,361	tidak valid
22	-0.205	0,361	tidak valid
23	0.134	0,361	tidak valid
24	-0.332	0,361	tidak valid
25	0.395	0,361	valid
26	0.534	0,361	valid
27	0.517	0,361	valid
28	0.387	0,361	valid
29	0.476	0,361	valid
30	0.379	0,361	valid
31	0.310	0,361	tidak valid
32	0.615	0,361	valid
33	0.513	0,361	valid

No. Butir	r hitung	r tabel	keterangan
34	0.682	0,361	valid
35	0.566	0,361	valid
36	0.308	0,361	tidak valid
37	0.565	0,361	valid
38	0.343	0,361	tidak valid
39	0.406	0,361	valid
40	0.372	0,361	valid
41	0.608	0,361	valid
42	0.663	0,361	valid
43	0.352	0,361	tidak valid
44	0.566	0,361	valid
45	0.535	0,361	valid
46	0.510	0,361	valid
47	0.658	0,361	valid
48	0.364	0,361	valid
49	0.483	0,361	valid
50	0.411	0,361	valid
51	0.576	0,361	valid
52	0.581	0,361	valid
53	0.571	0,361	valid
54	0.420	0,361	valid
55	0.658	0,361	valid
56	0.583	0,361	valid
57	0.673	0,361	valid
58	0.573	0,361	valid
59	0.717	0,361	valid
60	0.622	0,361	valid

3) Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dijabarkan menjadi 36 pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 32 butir pertanyaan yang valid dan 4 butir pertanyaan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pertanyaan 16, 17, 18 dan 20. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen kinerja guru terdapat pada pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Butir	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.566	0,361	valid
2	0.666	0,361	valid
3	0.390	0,361	valid
4	0.520	0,361	valid
5	0.634	0,361	valid
6	0.696	0,361	valid
7	0.642	0,361	valid
8	0.542	0,361	valid
9	0.436	0,361	valid
10	0.509	0,361	valid
11	0.678	0,361	valid
12	0.513	0,361	valid
13	0.522	0,361	valid
14	0.606	0,361	valid
15	0.575	0,361	valid
16	0.174	0,361	Tidak valid
17	0.138	0,361	Tidak valid
18	0.102	0,361	Tidak valid
19	0.363	0,361	valid
20	0.259	0,361	Tidak valid
21	0.423	0,361	valid
22	0.432	0,361	valid
23	0.728	0,361	valid
24	0.454	0,361	valid
25	0.573	0,361	valid
26	0.559	0,361	valid
27	0.596	0,361	valid
28	0.481	0,361	valid
29	0.421	0,361	valid
30	0.616	0,361	valid
31	0.596	0,361	valid
32	0.476	0,361	valid
33	0.701	0,361	valid
34	0.493	0,361	valid
35	0.535	0,361	valid
36	0.744	0,361	valid

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen berkaitan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrument tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama. Jika nilai $\alpha > 0,3$ maka butir pertanyaan tersebut reliabel. Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen penelitian berpedoman pada pendapat Sugiyono.⁶⁹ Sebagaimana terdapat pada tabel 3.5 berikut

Tabel 3.7 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Menghitung uji reliabilitas menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows. Instrument akan dikatakan reliable jika r hitung lebih besar dari r tabel. Setelah dilakukan uji validitas, butir-butir soal yang valid akan diuji reliabilitasnya. Dengan menggunakan rumus Cronbach' alpha dengan $df = 30 - 2 = 28$ maka diperoleh r tabel 0,361. Adapun rinciannya pada tabel 3.6 sebagai berikut

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

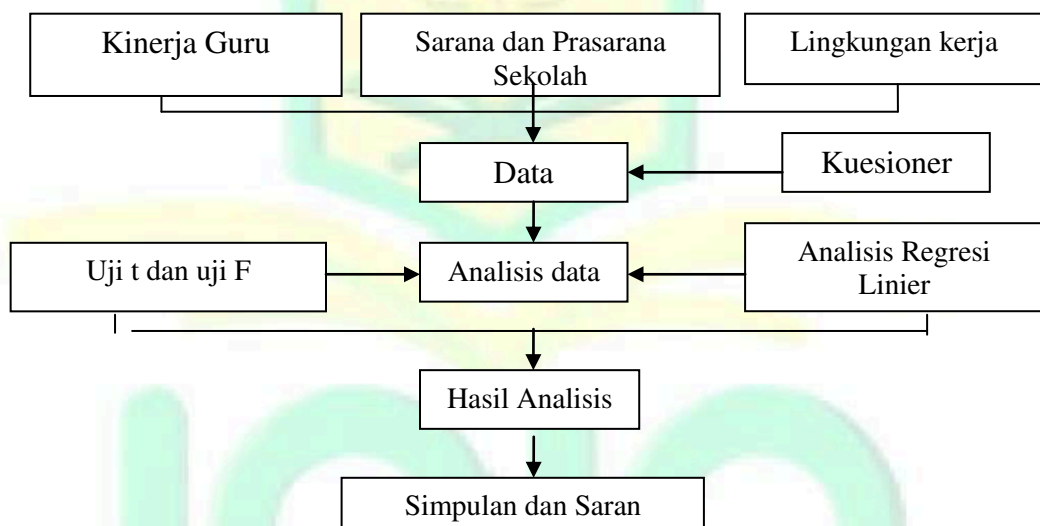
Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,738	0,361	Reliabel
Sarana dan prasarana (X1)	0, 738	0,361	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0, 743	0,361	Reliabel

⁶⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 184.

- 1) Instrumen Kinerja Guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,738 > 0,300$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.
- 2) Instrumen sarana dan prasarana memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,738 > 0,300$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.
- 3) Instrumen lingkungan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,743 > 0,300$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Tahap-tahap Penelitian



3.2. Gambar Skema Tahap-tahap penelitian

2. Jadwal Pengumpulan data

Tabel 3.9 Jadwal Pengumpulan data

No	Kegiatan	Pebruari					September					Oktober					Nopember					Desember						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	Pengajuan judul	x																										
2	Penetapan pembimbing		x																									
3	Proses bimbingan			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
4	Penyusunan proposal			x																								
5	Ujian proposal				x																							
6	Revisi dan Penyusunan angket penelitian					x	x																					
7	Pengujian Expert validity							x	x																			
8	Pengujian validitas									x	x																	
9	Perhitungan validitas												x															
10	Pengujian reliabilitas, normalitas, linieritas, heterokedatisitas dan multikolinieritas													x	x													
11	Perbaikan angket															x												
12	Penyebaran angket penelitian terhadap responden																x	x										
13	Penarikan angket responden																	x										
14	Analisis statistika hasil penelitian																		x	x								
15	Proses penyusunan tesis																					x	x	x	x			
16	Ujian tesis																											x

F. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik.

Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for windows, yang mana akan dibahas mengenai

- a. Harga rata-rata (M) dengan rumus $\frac{\Sigma f}{N}$
- b. Standar Deviasi (SD) dengan rumus $\sqrt{\frac{\Sigma f^2}{N}}$
- c. Batas rentang atas nilai masing-masing variabel dengan rumus $M + 1.SD$
- d. Batas rentang bawah nilai masing-masing variabel dengan rumus $M - 1.SD$

Penempatan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas menurut Sugiyono ditentukan dengan rumus sebagai berikut

- a. Jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, n adalah jumlah responden penelitian
- b. Rentang kelas = Jumlah data terbesar – jumlah data terkecil
- c. panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval

dalam histogram dibuat untuk menyajikan data hasil penelitian. Histogram yang dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogorof-Smirnov.⁷⁰ Dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for windows. Adapun secara manual menggunakan rumus dibawah ini dengan langkah-langkahnya adalah:

⁷⁰ Retno Widyaningrum, Statistika (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011), 210.

- 1) Menghitung nilai fkb
- 2) Menghitung masing-masing fkb dibagi jumlah data
- 3) Menghitung nilai Z dengan rumu dengan X adalah data nilai asli dan μ adalah rata-rata populai dapat ditaksir dengan menggunakan rata-rata sampel sedangkan σ adalah simpangan baku populasi dapat ditaksir dengan nilai standar deviasi dari sampel. Nilai Z akan dihitung setiap nilai setelah diurutkan dari terkecil ke terbesar.

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

- 4) Menghitung $P \leq Z$

Probabilitas di bawah nilai Z dapat dicari pada tabel Z yaitu untuk nilai negatif lihat kolom lua di luar Z, untuk nilai positif lihat kolom lua di luar Z + 0,5

- 5) Untuk nilai L didapatkan dari seliih fkb/n dan $P \leq Z$
- 6) Menentukan hipotesis

- H_0 : data berdistribusi normal
- H_a : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian: Tolak H_0 jika $L_{maksimum} > L_{tabel}$

Terima H_0 jika $L_{maksimum} < L_{tabel}$

Adapun untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing – masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitung lebih dari 0,05 maka frekuensi

data berdistribusi normal, sebaliknya Jika probabilitas hasil hitung kurang dari 0,05 maka frekuensi data berdistribusi tidak normal.⁷¹

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Adapun uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows. Dalam uji linieritas F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hubungan antara dua variabel tidak linier.⁷²

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mempunyai pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan.

⁷¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), 159

⁷² Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi* (Yogyakarta Andi Offset, 2004), 14

Adapun perhitungannya dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas $< 0,800$ maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika harga interkorelasi antar variabel bebas $\geq 0,800$ maka terjadi multikolinieritas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan.⁷³

d. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah heteroskedasitas.⁷⁴ Untuk menguji ada tidaknya heteroskedasitasnya, adalah dengan melihat grafik scatter plot jika titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Cara perhitungannya menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows.

3. Uji Hasil Penelitian

a. Uji Regresi Sederhana

Uji Hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah nomor satu dan nomor dua yaitu pengaruh variabel sarana dan prasarana (X1) terhadap variabel

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 170

⁷⁴ Eko Djatmiko, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang*, *Journal Fokus Ekonomi* Vol. 1 No. 2 Desember 2006: 19 30.

Kinerja guru (Y) dan pengaruh variabel Lingkungan Kerja guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y). Perhitungannya dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows.

b. Uji Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan peneliti dalam menjawab rumusan masalah nomor tiga dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.⁷⁵ Analisis ini digunakan jika:

- 1) Variabel yang dicari hubungan fungsionalnya mempunyai data yang berdistribusi normal
- 2) Variabel terikat/dependen harus random sedangkan variabel bebas/independen tidak random
- 3) Variabel yang dihubungkan mempunyai pasangan sama dari subyek yang sama pula
- 4) Variabel yang dihubungkan mempunyai skala data minimal interval (interval dan rasio)

Adapun cara perhitungan dari analisis regresi linier berganda adalah menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows.

⁷⁵ Andhita Dhessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS (Ponorojo: STAIN Po PRESS, 2012), 95-130

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum

Peneliti mengambil penelitian ini di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo yang bertempat di wilayah kecamatan Mlarak kurang lebih 13 Km dari pusat kota Ponorogo. Tempat yang cenderung masih kawasan pedesaan tetapi dari segi SDM dan tingkat pendidikan penduduk desa ini sudah tergolong cukup berpotensi. Al-Islam berdiri pada tahun 1966 yang didirikan oleh para Ulama NU di sekitar kecamatan Mlarak. Alasan peneliti mengambil lokasi di MA Al-Islam karena peneliti adalah lulusan dari MA tersebut dan juga atas dasar sebuah pengalaman belajar di sana.

Yayasan Pondok Pesantren Al-Islam memiliki tiga elemen tingkat pendidikan mulai dari Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) program Madrasah Aliyah Kejuruan, IPA, dan IPS, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) program Teknik Informatika. Dalam penelitian ini hanya diambil jenjang MTs dan MA dikarenakan keterbatasan waktu. Masing-masing tingkat sudah berstatus Terakreditasi. Jumlah peserta didik secara keseluruhan telah mencapai kurang lebih 2500 siswa dari berbagai kalangan dan daerah, baik dari dalam kabupaten Ponorogo maupun luar kabupaten Ponorogo. Tenaga pendidik dan kependidikan umumnya telah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Pondok pesantren Al-Islam Al-Islam dipimpin oleh Drs. H. Usman Yudi, M.Pd.I. membawahi sebanyak 142 guru, 15 orang karyawan. Adapun sarana dan

prasarananya terdiri dari jumlah lokal bangunan untuk Madrasah Tsanawiyah 3480 m², Madrasah Aliyah 4369 m², SMK 2220 m², dan untuk pengembangan 1000 m². 10 lokal untuk asrama santri Putri (belum mencukupi), 2 lokal untuk asrama santri putra (Belum mencukupi), 1 Lokal dapur, 1 Lokal Ruang Pengasuh, 35 lokal untuk Kelas MTs, 24 lokal untuk Kelas MA (2 lokal dirumah penduduk), 8 lokal untuk Kelas SMK, 1 lokal untuk perpustakaan, 1 gedung Poliklinik, 2 buah masjid , 1 Lokal Koperasi Pondok, 5 lokal untuk Laboratorium Komputer, 2 lokal laboratorium bahasa, 1 lokal Laboratorium IPA.

B. Deskripsi Data Khusus

Data khusus dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang deskripsi masing-masing variabel yaitu variabel sarana dan prasarana (X1), variabel lingkungan kerja guru (X2), dan variabel kinerja guru (Y). Data yang diperoleh berdasarkan data di lapangan yaitu dengan pengambilan nilai angket. Nilai atau skor pada masing-masing variabel akan diproses hingga memperoleh data yang diinginkan. Dalam bagian ini data yang diperoleh adalah nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), modus (mode), dan standar deviasi (SD) kemudian dilanjutkan dengan membuat tabel distribusi frekuensi pada masing-masing variabel. Adapun rincian data distribusi frekuensi sebagaimana berikut

1. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

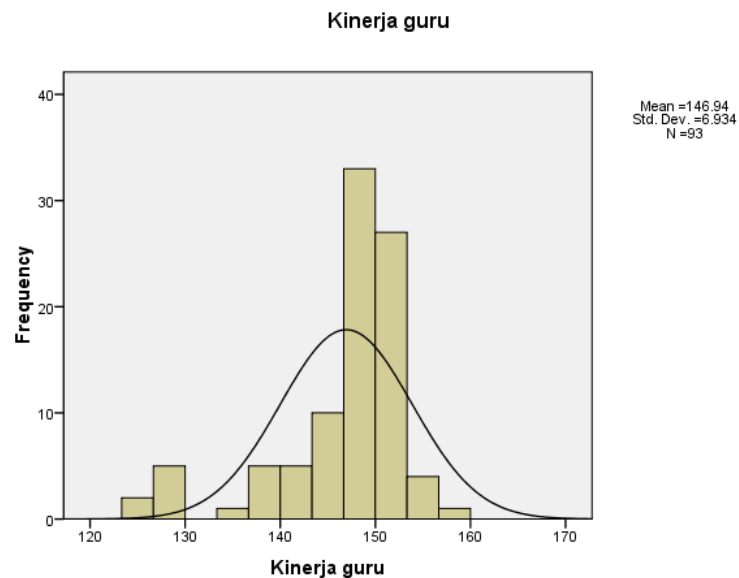
Data kinerja guru diperoleh dari teknik pengambilan data melalui angket. Angket tersebut terdiri dari 32 pertanyaan. Skor yang diberikan pada masing-masing pertanyaan tertinggi 5 dan terendah 1 dengan nilai ideal tertinggi adalah

Adapun hasil dari data yang diperoleh bahwa jumlah nilai tertinggi kinerja guru adalah 160 dan nilai terendah adalah 32. Data penelitian diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for window, hasil analisis deskriptif Kinerja guru memiliki skor tertinggi 160, skor terendah 125, mean sebesar 146,94, median sebesar 149.00, modus sebesar 152 dan standar deviasi sebesar 6,934 (data selengkapnya dapat dilihat di lampiran 8). Adapun hasil data tabel distribusi frekuensi kinerja guru adalah sebagai berikut

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	125-129	5	5.4
2	130-134	3	3.2
3	140-144	12	12.9
4	145-149	31	33.3
5	150-154	40	43.0
6	155-159	1	1.1
7	160-164	1	1.1
	Total	93	100.0

Dari tabel 4.1 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut



Gambar 4.1 Diagram Batang Frekuensi Kinerja Guru

Dari gambar 4.1 diatas, dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu dengan melihat rentang skor, masing-masing nilai belum dapat diketahui pengkategorian secara empirik, tetapi pengkategorian tersebut dapat dilakukan dengan cara membagi nilai rendah, sedang dan nilai tinggi dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun tabel pengkategorian adalah sebagai berikut

Tabel 4.2 Kategori Kinerja Guru

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	125-134	8	8,6	Rendah
2	140-154	83	89,2	Sedang
3	155-164	2	2,2	Tinggi
	Jumlah	93	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kecenderungan kinerja rendah sebanyak 8,6 %, kinerja sedang sebanyak 89,2 %,

dan kinerja tinggi sebanyak 2,2 %. .jadi dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja tinggi mendominasi pada variabel kinerja guru.

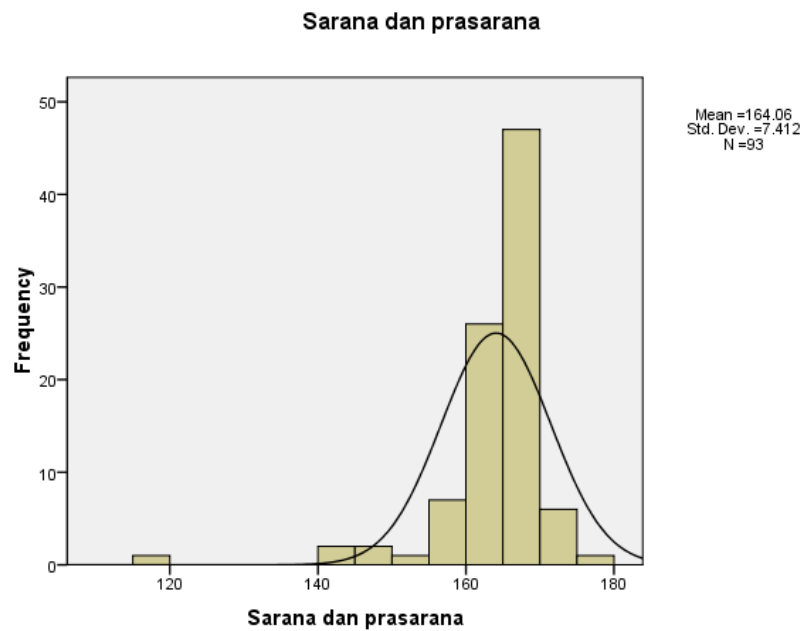
2. Statistik Deskriptif Sarana dan Prasarana

Data sarana dan prasarana diperoleh dari teknik pengambilan data melalui angket. Angket tersebut terdiri dari 36 pertanyaan. Skor yang diberikan pada masing-masing pertanyaan tertinggi 5 dan terendah 1 dengan nilai ideal tertinggi adalah Adapun hasil dari data yang diperoleh bahwa jumlah nilai tertinggi sarana dan prasarana adalah 180 dan nilai terendah adalah 36. Data penelitian diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for window, hasil analisis deskriptif Sarana dan prasarana memiliki skor tertinggi 178, skor terendah 118, mean sebesar 164,06, median sebesar 166.00, modus sebesar 167 dan standar deviasi sebesar 7,412 (data selengkapnya dapat dilihat di lampiran 8). Adapun hasil data tabel distribusi frekuensi sarana dan prasarana adalah sebagai berikut

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Sarana dan Prasarana

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	118-125	1	1.1
2	142-149	4	4.3
3	150-157	3	3.2
4	158-165	34	36.6
5	166-173	50	53.8
6	174-181	1	1.1
	Total	93	100.0

Dari tabel 4.3 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut



Gambar 4.2 Diagram Batang Frekuensi Sarana dan Prasarana

Dari gambar 4.2 diatas, dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu dengan melihat rentang skor, masing-masing nilai belum dapat diketahui pengkategorian secara empirik, tetapi pengkategorian tersebut dapat dilakukan dengan cara membagi nilai rendah, sedang dan nilai tinggi dengan kategori rendah ,sedang, dan tinggi. Adapun tabel pengkategorian adalah sebagai berikut

Tabel 4.4 Kategori Sarana dan Prasarana

No	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	118-149	5	5,4	Rendah
2	150-165	37	39,8	Sedang
3	166-181	51	54,8	Tinggi
	Jumlah	93	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai pendapat tentang sarana dan prasarana rendah sebanyak 5,4 %, pendapat sedang sebanyak

39,8 %, dan pendapat tinggi sebanyak 54,8 %. .jadi dapat disimpulkan bahwa kategori tinggi mendominasi nilai sarana dan prasarana.

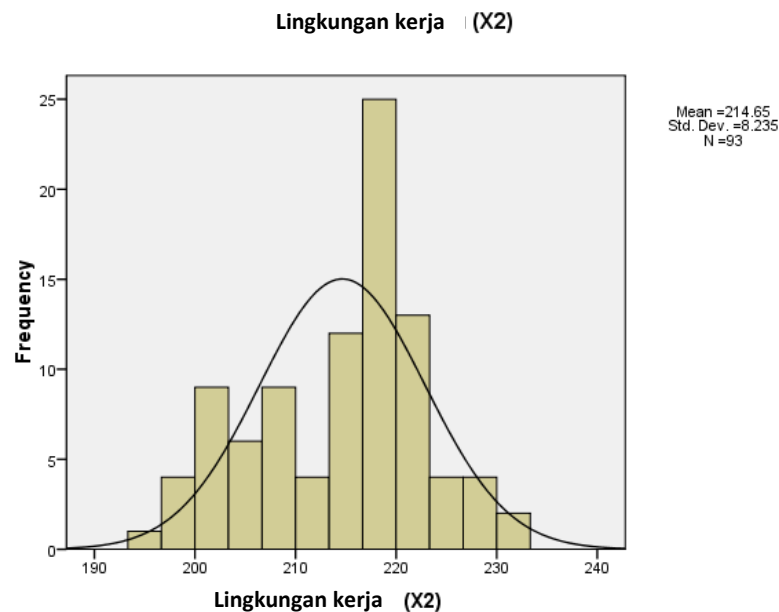
3. Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Guru

Data lingkungan kerja guru diperoleh dari teknik pengambilan data melalui angket. Angket tersebut terdiri dari 48 pertanyaan. Skor yang diberikan pada masing-masing pertanyaan tertinggi 5 dan terendah 1 dengan nilai ideal tertinggi adalah 240 dan nilai ideal terendah 48. Adapun hasil dari data yang diperoleh bahwa jumlah nilai tertinggi lingkungan kerja guru adalah 232 dan nilai terendah adalah 196. Data penelitian diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for window, hasil analisis deskriptif lingkungan kerja guru memiliki skor tertinggi 232, skor terendah 196, mean sebesar 214,65, median sebesar 217.00, modus sebesar 217 dan standar deviasi sebesar 8, 235 (data selengkapnya dapat dilihat di lampiran 8). Adapun hasil data tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	196-200	5	5.4
2	201-205	14	15.1
3	206-210	10	10.8
4	211-215	12	12.9
5	216-220	29	31.2
6	221-225	17	18.3
7	226-230	4	4.3
8	231-235	2	2.2
	Total	93	100.0

Dari tabel 4.5 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut



Gambar 4.3 Diagram Batang Frekuensi Lingkungan kerja Guru

Dari gambar 4.3 diatas, dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu dengan melihat rentang skor, masing-masing nilai belum dapat diketahui pengkategorian secara empirik, tetapi pengkategorian tersebut dapat dilakukan dengan cara membagi nilai rendah, sedang dan nilai tinggi dengan kategori kurang, tinggi, dan sangat tinggi. Adapun tabel pengkategorian adalah sebagai berikut

Tabel 4.6 Kategori lingkungan kerja Guru

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	196 - 210	29	31,2	Rendah
2	211- 225	58	62,3	Sedang
3	226 - 236	6	6,5	Tinggi
	Jumlah	93	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kecenderungan tentang lingkungan kerja rendah sebanyak 31,2 %, lingkungan kerja sedang sebanyak 62,3 %, dan lingkungan kerja tinggi sebanyak 6,5 %. Jadi

dapat disimpulkan bahwa nilai lingkungan kerja tinggi mendominasi pada variabel lingkungan kerja guru.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dihitung dengan program SPSS versi 16.0 for window pada taraf signifikan sebesar 5%. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika $D_{hitung} < D_{tabel}$ berarti H_0 diterima maka data normal dan jika $D_{hitung} > D_{tabel}$ berarti H_0 ditolak maka tidak normal.⁷⁶ Berdasarkan harga koefisien probabilitas (sig) untuk sarana dan prasarana sebesar 0,001, lingkungan kerja guru sebesar 0,092 dan kinerja guru sebesar 0,02 . Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai $D_{hitung} < D_{tabel}$ dengan nilai $D_{tabel(0,05;93)}$ yaitu 1,141 . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.7 Ringkasan Uji Normalitas

No	Variabel	KS-Z	D (sig)	$D_{(0,05;93)}$	Keterangan
1	Sarana dan Prasarana (X1)	1,973	0,001	1,141	Normal
2	Lingkungan Kerja Guru (X2)	1,241	0,092	1,141	Normal
3	Kinerja Guru (Y)	1,848	0,020	1,141	Normal

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Data diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for window dengan cara

⁷⁶ Retno Widyaningrum, Stastistika (Yogyakarta:Pustaka Felicha, 2011), 210

membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika pada taraf signifikansi 5% $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka Variabel X mempunyai hubungan linier dengan variabel Y. Sebaliknya jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka Variabel X tidak mempunyai hubungan yang linier dengan variabel Y. dengan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka memungkinkan untuk menggunakan analisis regresi. Uji linieritas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Linieritas

No	Variabel Bebas	df	F	$F_{0,05}$	p	Keterangan
1	Sarana dan Prasarana (X1)	22:69	5, 431	2,180	0,000	Linier
2	Lingkungan Kerja Guru (X2)	26:65	1,382	2,180	0,148	Linier

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (X). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.⁷⁷ Dalam multikolinieritas, pengambilan keputusan ,melihat kriteria koefisien korelasi. Nilai toleran semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini keeratan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,294 atau tidak melebihi 0,800. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas yang berarti tidak ada hubungan sempurna antar variabel bebas sehingga regresi dapat dilanjutkan. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	X_1	X_2	VIF	Keterangan
1	Sarana dan Prasarana (X1)	1	0,294	1,095	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,294	1	1,095	

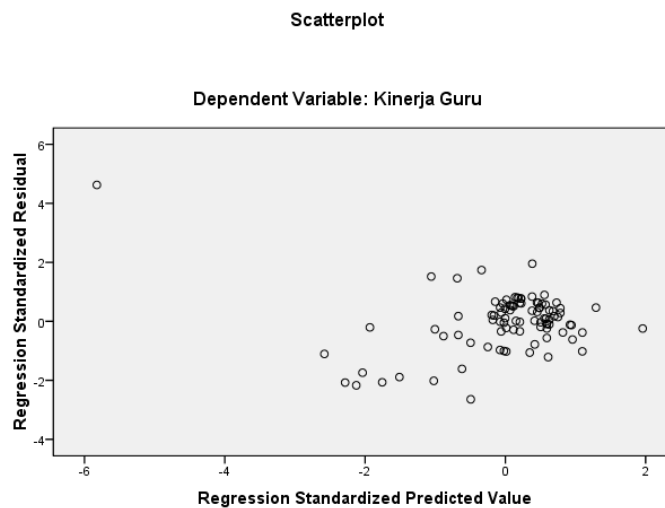
⁷⁷ Toni Wijaya, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS (Yogyakarta Universitas Atma Jaya, 2009), 119

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁸ Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitasnya, adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) jika titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Cara perhitungannya menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 16.0 for windows.

Adapun hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot di bawah ini

⁷⁸ Ibid, 124



Gambar 4. 4 Scatterplot dalam Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji t sedangkan pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren

Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Dalam menguji hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana karena untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga analisisnya menggunakan analisis linier. Dapaun perhitungan analisisnya menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for window. Berikut tabel ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel X_1 terhadap Y .

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1 - Y)

Sumber	Koefisien	r	r ²	t	t _{0,05}	p	Keterangan
Konstanta Sarana dan Prasarana	69,674 0,469	0,504	0,254	5,564	1,990	0,000	Ho ditolak

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel dia atas, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 1 yaitu dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 didapatkan besarnya konstanta (K) = 69,674 dan nilai koefisien regresi (a) = 0,469 , sehingga Persamaan regresi linier sederhana pada pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut

$$Y = aX + K$$

$$= 0,469X_1 + 69,674$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,469 yang berarti jika nilai sarana dan prasarana (X_1) meningkat satu point maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,469

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r²)

Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,469. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,504 dan koefisien determinan (r²) sebesar 0,254. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 25,4 % ditentukan oleh variabel sarana dan prasarana dengan subvariabel sarana meliputi perabot, alat dan media pendidikan, buku, dan perlengkapan penunjang dan prasarana meliputi jumlah rombongan belajar, lahan, bangunan dan ruangan. Sedangkan 74,6 % variabel kinerja guru ditentukan variabel lainnya.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar 5,564 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 5% maka $5,564 > 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Dalam menguji hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana karena untuk mencari pengaruh antara variabel

bebas dengan variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga analisisnya menggunakan analisis linier. Dapaun perhitungan analisisnya menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 for window. Berikut tabel ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel X_2 terhadap Y .

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2 - Y)

Sumber	Koefisien	r	r ²	t	t _{0,05}	p	Keterangan
Konstanta Lingkungan Kerja Guru	106,114 0,187	0,215	0,046	2,096	1,990	0,039	Ho ditolak

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel dia atas, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 1 yaitu dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 didapatkan besarnya konstanta (K) = 106,114 dan nilai koefisien regresi (a) = 0,187, sehingga Persamaan regresi linier sederhana pada pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut

$$Y = aX + K$$

$$= 0,187 + 106,114$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,187 yang berarti jika nilai lingkungan kerja guru (X_2) meningkat satu poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,187 poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r_2)

Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,187. Harga koefisien korelasi (r)

sebesar 0,215 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 0,46 % ditentukan oleh variabel lingkungan kerja guru dengan subvariabel meliputi ekologi/fisik, milieu, sistem sosial dan budaya. Sedangkan 99,6 % variabel lingkungan kerja guru ditentukan variabel lainnya.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar 2,096 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 5% maka $2,096 > 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan uji regresi berganda. Hal ini karena regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana dua atau lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini menggunakan program SPSS versi 16.0. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel ringkasan hasil regresi ganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda (X_1 & X_2 -Y)

Sumber	Koefisien	r	r ²	F	F _{0,05} (2;90)	p	Keterangan
Konstanta	59,306						
Sarana dan prasarana	0,449	0,509	0,259	15,699	4,880	0,000	Ho ditolak
Lingkungan kerja guru	0,063						

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 1 yaitu dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 didapatkan besarnya konstanta (K) = 59,306 dan nilai koefisien regresi (a_1) = 0,449 dan (a_2) = 0,063, sehingga Persamaan regresi linier ganda pada pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 Y &= a_1X_1 + a_2X_2 + K \\
 &= 0,449 X_1 + 0,063X_2 + 59,306
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,449 yang berarti apabila nilai sarana dan prasarana (X_1) meningkat 1 point maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,449 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,063 yang berarti apabila nilai lingkungan kerja guru (X_2) meningkat 1 point maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,063 dengan asumsi X_1 tetap.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r²)

Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,509 dan koefisien determinan

(r_2) sebesar 0,259 . hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 25,9 % ditentukan oleh variabel sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru sedangkan 74,1 % dipengaruhi variabel lain seperti gaji, kepemimpinan kepala sekolah, Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru dan aktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Berganda

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji F. Hasil uji t diperoleh dari F_{hitung} sebesar 15,699 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,880 pada taraf signifikansi 5% maka $15,699 > 4,880$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 diketahui bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,564 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,254 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sarana dan prasarana sebesar 25,4 %.

Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

Dalam penelitian ini, sarana dan prasarana sekolah hanya menyumbang sebesar 25,4% dari 100% faktor yang meengaruhi kinerja guru. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepemimpinan kepala sekolah, gaji, faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan

term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).⁷⁹

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Jatmiko, hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Semarang. Besar pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Model Summary Square adalah sebesar 0,396 atau 36,9%. Sedangkan sisanya (100% - 36,9% = 63,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.⁸⁰ Di sisi lain pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakti Handayani tentang pengaruh tingkat pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri I Karangdowo hasil yang diperoleh adalah untuk variabel sarana prasarana diperoleh hasil $F_{hitung} < F_{tab} = 1,878 < 2,002$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana tidak diterima dan tidak teruji kebenarannya.⁸¹ pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada

⁷⁹ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP. Press, 2010), 129-130.

⁸⁰ Eko Djatmiko, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri kota Semarang, Vol.1 No.2* 19-30 (Semarang:Fokus Ekonomi 2006), 27

⁸¹ Bakti Handayani, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Karangdowo* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005), 51

pengaruh yang signifikan antara variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa lingkungan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,096 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,046 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 0,46%.

Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. lingkungan kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa aman, nyaman dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. lingkungan kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah baik dari segi hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik.

Dari hasil analisis, lingkungan kerja guru hanya mampu mempengaruhi kinerja guru sebanyak 0,64 % dari 100% faktor yang mempengaruhi kinerja guru. lingkungan kerja guru kurang mendominasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut disebabkan guru kurang memahami tentang adanya

pembentukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang mana sangat dibutuhkan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah. Adapun 99,36 % lainnya dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kepemimpinan kepala sekolah, gaji, faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).⁸²

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hamid yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.⁸³ dengan hasil penelitian Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja guru MIN Kota Bandar Lampung. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja Guru MIN Bandar Lampung adalah

⁸² Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP. Press, 2010), 129-130.

⁸³ Abdul Hamid, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung* (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2007), 16 (pdf), online diakses tanggal 15 Januari 2017 12:55

51,6 % sedang selebihnya 48,4 % dijelaskan oleh variabel yang lain, tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIN Bandar Lampung.

C. Pengaruh Sarana dan Prasarana dan lingkungan kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 diketahui bahwa sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 15,599 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,880 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,259 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru sebesar 25,9 %.

Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Begitu juga dengan terciptanya lingkungan kerja positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan, serta peserta didik.

Data dilihat hasil penelitian ini, sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja guru hanya menyumbang sebesar 25,9 % dari 100% faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun sebanyak 74,1 % dipengaruhi oleh banyak

faktor antara lain kepemimpinan kepala sekolah, gaji, faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).⁸⁴

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dilakukan oleh Bekti Handayani mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Karangdowo.⁸⁵ Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil $F_{\text{tab}} > 2,760$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diterima dan teruji kebenarannya.

⁸⁴ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP. Press, 2010), 129-130.

⁸⁵ Bekti Handayani, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri I Karangdowo* (Tesis) (Surakarta: UMS, 2005), v

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa Hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar 5,564 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 5% maka $5,564 > 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,469. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,504 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0, 254. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 25,4 % ditentukan oleh variabel sarana dan prasarana dengan subvariabel sarana meliputi perabot, alat dan media pendidikan, buku, dan perlengkapan penunjang dan prasarana meliputi jumlah rombongan belajar, lahan, bangunan dan ruangan. Sedangkan 74,6 % variabel kinerja guru ditentukan variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar 2,096 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 5% maka $2,096 > 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,469. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,504 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0, 254. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 25,4 % ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dengan subvariabel lingkungan kerja meliputi jumlah rombongan belajar, lahan, bangunan dan ruangan. Sedangkan 74,6 % variabel kinerja guru ditentukan variabel lainnya.

$> 1,990$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,187. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,215 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 0,46 % ditentukan oleh variabel lingkungan kerja guru dengan subvariabel meliputi ekologi/fisik, milieu, sistem sosial dan budaya. Sedangkan 99,6 % variabel lingkungan kerja guru ditentukan variabel lainnya.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa Hasil uji F diperoleh dari F_{hitung} sebesar 15,699 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,880 pada taraf signifikansi 5% maka $15,699 > 4,880$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,509 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam 25,9 % ditentukan oleh variabel sarana dan prasarana dan lingkungan kerja guru sedangkan 74,1 % dipengaruhi variabel lain seperti gaji, kepemimpinan kepala sekolah, Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek

kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru dan aktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

B. Saran

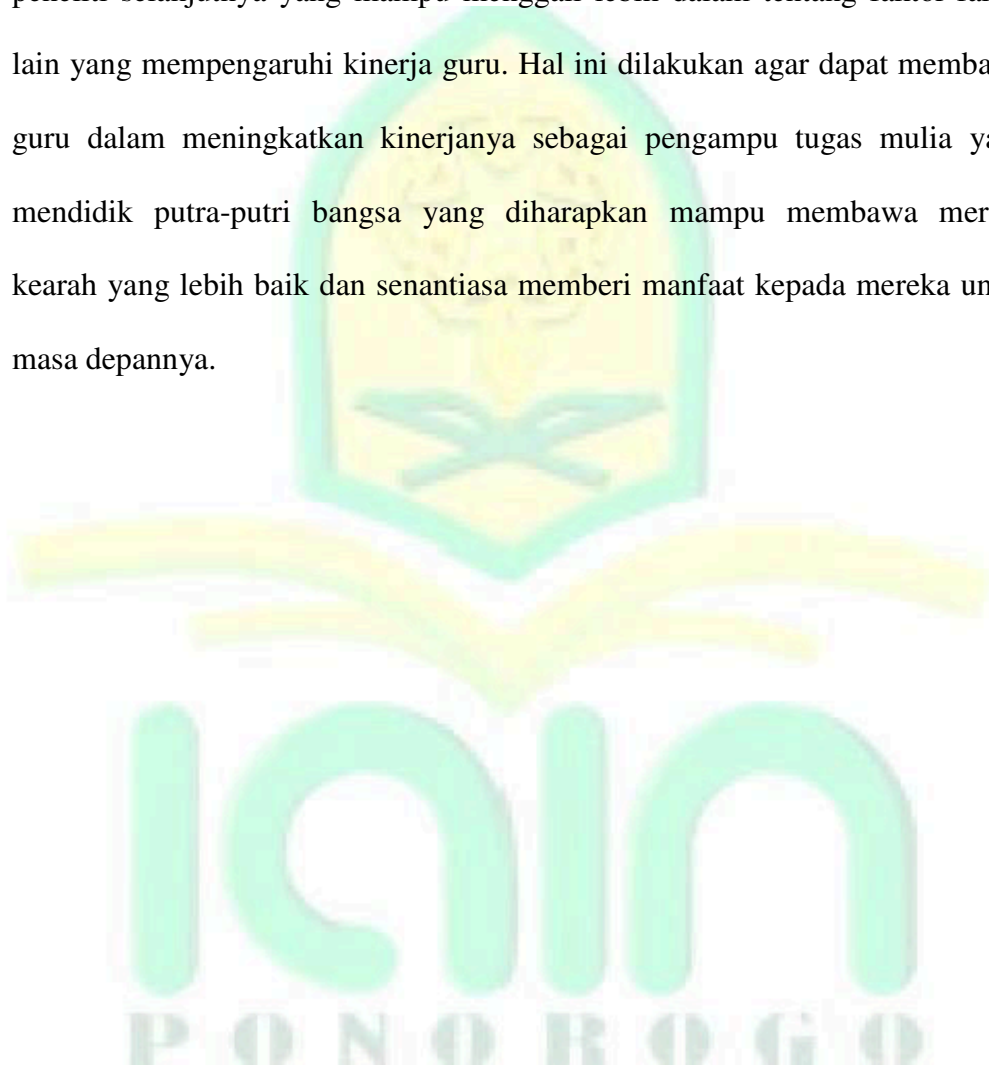
Setelah melakukan penelitian mengolah data menganalisisnya dan mengetahui hasilnya. Peneliti dapat memberikan sedikit saran untuk memberikan perbaikan-perbaikan yang mungkin dapat bermanfaat untuk semua.

1. Sarana dan prasarana di pondok pesantren Al-Islam sudah cukup memenuhi standar nasional pendidikan, namun menurut peneliti semua warga sekolah harus bisa saling bekerja sama untuk memelihara dan mengelola sarana dan prasarana sekolah agar dapat sepenuhnya mendukung pembelajaran. Kualitas sekolah yang rendah, sebenarnya merupakan area strategis untuk dikembangkan, terutama dalam penguatan kebijakannya. Yaitu berkaitan dengan faktor-faktor penyebabnya, seperti minimnya kualitas sarana/prasarana sekolah, manajemen sekolah, kualitas tenaga pendidik, dan lainnya. Permasalahan sarana dan prasarana sangat penting untuk ditangani lebih serius, karena sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media pembelajaran dengan peralatan yang harus disesuaikan termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi, yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan pengetahuan.

2. Dalam penelitian ini lingkungan kerja hanya mempunyai pengaruh sebesar 0,64 %. artinya hanya sedikit dari indikator lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja guru. Sebenarnya lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik bukan hanya melibatkan pimpinan atau atasan saja namun semua warga sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara melakukan komunikasi antara pimpinan dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan siswa. Hal tersebut dapat menjadikan suasana nyaman dan keakraban akan tercipta dengan baik. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perlu dipahami ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan budaya adalah pola kehidupan dimana masing-masing personel dapat menjalankan sesuatu dalam kesehariannya. dengan cara melakukan komunikasi antara pimpinan dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan siswa.
3. Kesadaran akan pemeliharaan dan pengelolaan sarana dan prasarana serta penciptaan kondisi lingkungan kerja yang baik harus ditingkatkan karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan kerja bakti, perawatan fasilitas pondok yang melibatkan semua warga sekolah hal tersebut secara tidak langsung dapat menjadikan terciptanya kondisi lingkungan yang sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik komunikasi antar warga pondok akan terjalin dengan baik, kebersamaan dalam menjalankan tanggung jawab akan terasa ringan jika dilakukan dengan sepenuh hati dan ikhlas sehingga akan

tercipta kinerja guru yang maksimal dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan.

4. Dalam penelitian ini hanya membahas tentang dua faktor saja yang mana ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu diharapkan agar ada peneliti selanjutnya yang mampu menggali lebih dalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dilakukan agar dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pengampu tugas mulia yaitu mendidik putra-putri bangsa yang diharapkan mampu membawa mereka kearah yang lebih baik dan senantiasa memberi manfaat kepada mereka untuk masa depannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (edisi revisi VI) (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School, Membangun Sekolah Unggul berbasis Peningkatan Mutu*, (Yogyakarta Ar-Ruzz Media, 2013).
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Burhanudin, Afid Konsep Dasar Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/06/konsep-dasar-pengelolaan-sarana-prasarana-pendidikan/> di akses tanggal 26 Januari 2016 14.35
- Depdiknas, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Persekolahan Berbasis Sekolah* (Depdiknas, 2007)
- Djatmiko, Eko, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri kota Semarang, Vol.1 No.2 19-30 (Semarang:Fokus Ekonomi 2006)
- Gagarin, Mohammad Yuri Saleh Pallu, dan Baharuddin, Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2008), pdf (online) diakses 09 Oktober 2015 16.08.
- Hadi, Sutrisno Analisis Regresi (Yogyakarta Andi Offset, 2004).
- Hamid, Abdul, Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2007), 16 (pdf), online diakses tanggal 15 Januari 2017 12:55
- Handayani, Becti, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Karangdowo (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2000)

Iginatius, Lautloly Korebima, Manajemen Sarana Prasarana dalam Sistem Persekolahan, (<http://Iginatuskorebimalautloly.Blogspot.Co.Id/2012/11/Manajemen-Sarana-Prasarana-Dalam-Sistem.Html>) diakses tanggal 28 Januari 2016 10:55.

Saondi, Ondi, Etika Keprofesian Guru (Bandung: Refika Utama, 2012).

Suharsaputra, Uhar, Administrasi Pendidikan (Bandung: Refika Aditama, 2013)

Sugiyono, Stastistika untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2010).

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2011).

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013).

Sunarno, Agus, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim kerja Terhadap Kinerja Guru (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005).

Supardi, Kinerja Guru (Jakarta: Rajawali Press, 2013).

Suprihatiningrum, Jamil, Guru Profesional: Pendoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).

Syaodih, Nana S. Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

Toni, Dokumentasi dari bagian Tata Usaha (Pondok Pesantren Al-Islam tanggal 17 Januari 2016)

Tosuerdi, Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon (Tesis) (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon) <http://web.iaincirebon.ac.id/ebook/repository/MPI-126010016.pdf> diakses 21 Januari 2016, 10:34

Usman, Husain, Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan) (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

UU Permendiknas nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat 1

Widyaningrum, Retno, Statistika (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011)

Widoyoko, Eko P., Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

Wijaya, Toni, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS (Yogyakarta Universitas Atma Jaya, 2009).

Wulansari, Andhita Dhessy, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012).

Yamin, Martinis dan Maisah, Standarisasi Kinerja Guru (Jakarta: GP. Press, 2010)

