

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SARANA PRASARANA
SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 1 SIJUNJUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh

KRISNA MILANDA
2006 / 77663

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SIJUNJUNG

Nama : Krisna Milanda
BP/NIM : 2006/77663
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2011

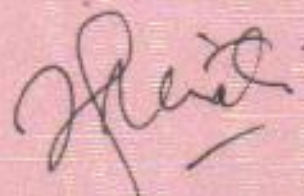
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. H. Syamwil, M.Pd
NIP: 19590820 198703 1 001

Pembimbing II



Armianti, S.Pd, M.Pd
NIP: 19800524 200312 2010

Mengetahui

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP



Drs. H. Syamwil, M.Pd
NIP: 19590820 198703 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

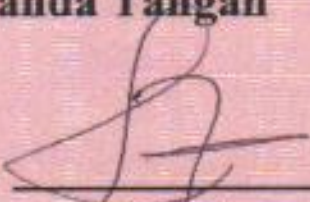
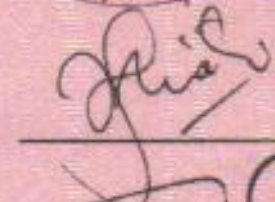
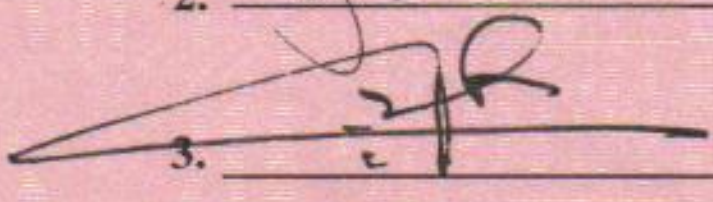
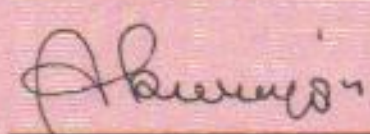
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SIJUNJUNG

NAMA : Krisna Milanda
BP/NIM : 2006/77663
PRODI : Pendidikan Ekonomi
KEAHLIAN : Administrasi Perkantoran
FAKULTAS : Ekonomi
UNIVERSITAS : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Alianis, M.S	1. 
Sekretaris	: Armianti, S.Pd, M.Pd	2. 
Anggota	: Drs. Zul Azhar, M.Si	3. 
Anggota	: Dra. Armida S, M.Si	4. 

ABSTRAK

Krisna Milanda (2006/ 77663) Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sarana Prasarana Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sijunjung. *Skripsi* Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2011.

Pembimbing: 1. Bapak Drs. Syamwil, M. Pd
2. Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh persepsi guru tentang sarana dan prasarana terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tugas, (2) pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tugas, (3) pengaruh persepsi guru tentang sarana dan prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tugas.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Sijunjung yang berstatus PNS dengan jumlah sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. analisis data adalah: analisis deskriptif dan analisis induktif, yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolonialitas dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Persepsi guru tentang sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung, dimana tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan t hitung $5,711 > 1,686$ yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. (2) Iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung, dimana tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ dengan t hitung $2,694 > 1,686$ yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. (3) Persepsi guru tentang sarana prasarana dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung, dimana tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan f hitung $26,997 > 3,245$ yang membuktikan bahwa hipotesis diterima.

Dari penelitian ini disarankan kepada kepala sekolah untuk dapat meningkatkan lagi sarana dan prasarana sekolah dan juga kepada para guru hendaknya dapat meningkatkan lagi iklim kerja sama di sekolah dan juga kinerja kerjanya.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sarana Prasarana Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sijunjung”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Syamwil, M.Pd sebagai pembimbing I, dan Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Bapak/Ibu tim penguji skripsi saya ini: (1) Drs. Syamwil, M.Pd (2) Ibu Armianti, S.Pd,M.Pd (3) Drs. H. Zulfahmi, Dip.IT yang telah menguji dan memberikan saran perbaikan untuk skripsi saya ini.
5. Kepala Sekolah dan guru-guru, pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Sijunjung, atas bantuan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Teristimewa untuk keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil serta doanya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2006 yang saling memberikan motivasi serta semangatnya.
8. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Guru	11
2. Persepsi Guru tentang Sarana Prasarana	15
3. Iklim kerja	23
B. Penelitian Relevan	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi Penelitian	30

2. Sampel Penelitian	31
D. Defenisi Operasional	31
1. Kinerja Guru	31
2. Persepsi Guru tentang Sarana Prasarana	31
3. Iklim Kerja	32
E. Variabel dan Data	32
1. Variabel Penelitian	32
2. Data Penelitian	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
1. Kuisisioner atau Angket	33
2. Observasi	33
G. Instrumen Penelitian	34
1. Bentuk Instrumen	34
2. Penyusunan Instrumen	34
H. Uji Coba Instrumen	35
I. Analisis Hasil Uji Coba Instrumen	36
J. Teknik Analisis Data	37
1. Analisis Deskriptif	37
2. Analisis Induktif	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Deskripsi Variabel Penelitian	44
C. Hasil Analisis	68
D. Pembahasan	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Sarana Prasarana di SMKN 1 Sijunjung	5
2. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya	34
3. Kisi-kisi Penyusunan Angket Penelitian	35
4. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	36
5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	37
6. Rangkuman Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	45
7. Distribusi Frekuensi Indikator Penyusunan RPP	46
8. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar.....	48
9. Distribusi Frekuensi Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik.....	49
10. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Tindak Lanjut.....	51
11. Distribusi Frekuensi Pengembangan Profesi	52
12. Distribusi Frekuensi Pemahaman Wawasan Pendidikan	54
13. Distribusi Frekuensi Penguasaan	55
14. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Guru Tentang Sarana Prasarana ...	56
15. Distribusi Frekuensi Ruang Sekolah	58
16. Distribusi Frekuensi Peralatan Belajar.....	59
17. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja Guru.....	61
18. Distribusi Frekuensi Keterbukaan.....	62
19. Distribusi Frekuensi Keakraban.....	64
20. Distribusi Frekuensi Saling Menghormati	65
21. Distribusi Frekuensi Mendahulukan Kepentingan Bersama.....	67
22. Uji Normalitas	69
23. Uji Homogenitas	70
24. Uji Multikolonearitas	71
25. Uji F	72
26. Uji Koefisien Determinasi.....	73
27. Analisis Regresi Berganda	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket penelitian	87
2. Hasil Uji Instrumen Penelitian	97
3. Hasil Frekuensi	106
4. Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas Varians	120
5. Hasil Analisis Regresi Berganda	123
6. Tabulasi Distribusi Frekuensi.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional adalah usaha secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kebiasaan, kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003). Keadaan yang terjadi khususnya dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional dinyatakan dalam bahwa:

“Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah. Maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu unsur penting lainnya adalah peranan guru. Guru diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang berdasarkan atas kepercayaan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1997 dalam Malinda, 2006:13). Dalam hal ini, kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang dimiliki oleh guru. Kemampuan kerja guru merupakan aspek yang sangat menentukan bagi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Peningkatan kinerja guru secara tepat hanya dapat dilakukan melakukan evaluasi karena hasil kinerja menunjukkan kemampuan pengelolaan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Pelaksanaan tugas guru dapat dilihat dari maksimalnya hasil kerja yang dicapai berdasarkan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Hal tersebut harus sesuai dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerjanya sebagai seorang guru. Kinerja yang rendah menunjukkan kurangnya kemampuan pengelolaan tugas yang menjadi tanggungjawab guru. Hal ini berakibat terhambatnya pencapaian tujuan pembelajaran. Sebaliknya, kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pengelolaan tugas yang tinggi yang pada akhirnya akan berdampak baik pada hasil pembelajaran. Penilaian terhadap kinerja guru perlu dilakukan karena hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh guru dan sekaligus

memberikan masukan bagi pengembangan kinerjanya dimasa yang akan datang.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru yang dimaksud berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya bila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan penulis lakukan di SMK Negeri 1 Sijunjung, penulis melihat masih ada guru yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Masih ada sebahagian diantara para guru ada yang hanya menggunakan perangkat mengajar yang telah dibuat beberapa tahun sebelumnya tanpa ada pembaharuan walaupun kurikulum dan metode mengajar sudah mengalami perubahan, masih ada guru yang belum memiliki program tahunan, program semester, dan masih ada juga guru yang mengajar tanpa persiapan, ada beberapa guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa dan memiliki kemampuan mengajar yang rendah.

Suatu sistem pembelajaran yang efektif dan efisien ditentukan oleh tenaga pengajar, kurikulum, sarana prasarana, metode pembelajaran, dan lingkungan (Hamalik, 1986:6). Sarana prasarana yang memadai dapat mendukung proses belajar mengajar, sehingga guru tidak ketinggalan informasi. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Ketersediaan sarana prasarana dan lingkungan kondusif tersebut adalah harapan semua guru. Namun demikian terdapat perbedaan persepsi guru terhadap sejauh mana peningkatan pada aspek-aspek tersebut harus dilakukan.

Peraturan Pemerintah No 19 tentang Standar Pendidikan Nasional pada pasal 42 mengenai sarana prasarana (2005:19) yaitu setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan; 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 berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Di Indonesia sarana dan prasarana pendidikan masih belum memadai secara keseluruhan terutama untuk daerah yang jauh atau terpencil. Namun

demikian pemerintah tetap berupaya untuk melengkapinya. Berdasarkan hasil dari observasi serta wawancara dengan guru di SMK Negeri 1 Sijunjung tentang sarana prasarana yang ada di sekolah maka ditemukan berbagai permasalahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Sarana Prasarana di SMK N 1 Sijunjung

Sarana Prasarana	Jumlah	Kondisi		
		Baik	Rsk.Ringan	Rsk. Berat
Ruang Kelas	22	18	2	2
Ruang Guru dan Kepsek	2	2	-	-
Ruang TU	1	1	-	-
Komputer Labor	71	48	14	1
Labor Akuntansi dan Sekretaris	2	2	-	-
Labor Menetik dan Labor penjualan	2	1	1	-
Ruang ICT center dan Perpustakaan	2	2	-	-
Ruang UKS	1	1	-	-
Mushalla	1	1	-	-
Bisnis <i>center</i>	1	1	-	-
WC	7	5	1	1
<i>Laptop</i>	4	4	-	-
<i>Kas Register</i>	2	-	1	1
<i>Mobiler</i>	2159	2019	-	140
<i>Pricelabelling</i>	1	1	-	-
Timbangan Harga, dan Matras Besar	6	4	1	1
Mesin Tik	42	28	10	4
Jalan Lingkar Sekolah	50	50	-	-
Sumur Air, Generator	5	5	-	-
Bak Sampah	3	3	-	-

Sumber : Tata Usaha SMKN 1 Sijunjung

Dari data sarana prasarana pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa ruang kelas, fasilitas labor komputer, labor menetik, kas register, mobiler, wc,

timbangan harga, mesin tik, masih banyak kekurangan serta tidak terawat dan terpeliharanya fasilitas yang ada. Alat praktek yang digunakan masih belum memadai, hal ini dapat dilihat dari jumlah ruang kelas yang ada 22 ruangan sedangkan yang rusak ringan ada 2 dan dalam keadaan rusak berat 2 ruangan. Selain dari itu komputer labor 71 unit diantaranya dalam keadaan rusak, labor mengetik 2 ruangan diantaranya dalam keadaan rusak, wc 7 ruangan diantaranya dalam keadaan rusak, kas register 2 unit diantaranya dalam keadaan rusak, timbangan harga 6 unit diantaranya dalam keadaan rusak, mesin tik 42 unit diantaranya dalam keadaan rusak. Hal ini disebabkan karena kurangnya perawatan dan tidak terpeliharanya fasilitas yang ada, padahal guru atau siswa yang akan memakai alat tersebut setiap kelasnya rata-rata 34 siswa. Hal ini jelas berdampak pada guru dan siswa karena sarana prasarana tersebut akan berpengaruh jika alat atau fasilitas tidak lengkap terhadap kinerja guru serta proses belajar mengajar. Keadaan ini jelas tidak efektif dan tidak menguntungkan bagi guru dan siswa.

Di samping sarana dan prasarana, ada hal lain yang sangat esensial yang menentukan keberhasilan kerja seorang guru yaitu masalah iklim kerja. Menurut Gibson (1994:59) iklim kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan sekolah, maka pola hubungan kerja antar individu itu adalah hubungan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan Kepala Sekolah dan guru dengan staf administrasi yang ada disekolah. Di samping hubungan guru dengan pihak terkait, lingkungan

juga akan menentukan kenyamanan seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Siswanto dalam Adris (2006:14) mengemukakan bahwa iklim kerja dalam organisasi adalah suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadinya. Hubungan kerja yang kurang akrab mempunyai pengaruh negatif dalam pelaksanaan program organisasi. Suasana kerja yang baik dalam sebuah organisasi ditandai dengan munculnya sikap saling terbuka antara personil dalam melaksanakan tugas. Dari tinjauan sementara di lapangan, kurang baiknya kondisi lingkungan atau iklim kerja karena ada jarak antara guru senior dengan guru yunior dan antara guru yang telah lama mengajar di sekolah tersebut dengan guru pindahan. Kurangnya keharmonisan dan saling menghargai di antara guru dan antara guru dengan pegawai tata usaha maka dapat mengganggu kinerja guru. Begitu juga sebaliknya jika tercipta keharmonisan dan saling menghargai diantara guru dan antara guru dengan pegawai tata usaha dapat tercipta kinerja guru yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis menduga penyebab rendahnya kinerja guru diperkirakan karena sarana prasarana yang kurang dan iklim kerja yang rendah. Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sarana Prasarana Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sijunjung”**.

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya sarana prasarana yang ada di SMK Negeri 1 Sijunjung.
2. Kurang terawatnya sarana prasarana yang ada di SMK Negeri 1 Sijunjung.
3. Kurang kondusifnya iklim kerja di SMK Negeri 1 Sijunjung.
4. Masih ada guru yang tidak melaksanakan tugas dengan baik di SMK Negeri 1 Sijunjung.

C. Pembatasan Masalah

Jika tidak dibatasi, lingkup penelitian ini akan menjadi sangat luas sehingga mengurangi kedalaman kajian penelitian, hal tersebut dapat mengakibatkan penelitian ini tidak terarah dan mengambang. Oleh karena itu pembatasan perlu dilakukan untuk mengarahkan dan memfokuskan penelitian. Permasalahan ini dibatasi pada pengaruh persepsi guru tentang sarana prasarana sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sijunjung.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Sejauhmana persepsi guru tentang sarana prasarana memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung ?
2. Sejauhmana iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung ?
3. Sejauhmana persepsi guru tentang sarana prasarana dan iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung ?

E. Tujuan Penelitian

Bertolak dari rumusan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung.

F. Manfaat penelitian.

- a. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- b. Bagi lembaga pendidikan, agar dapat menghasilkan calon guru yang mengerti tentang proses pembelajaran yang baik.

- c. Bagi mahasiswa pendidikan sebagai calon guru untuk lebih mempersiapkan diri sebelum terjun ke lapangan sebagai tenaga pendidik.
- d. Bagi pihak lainnya, semoga dapat menjadi sumbangan karya ilmiah untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Kinerja

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah *performance* yang berarti prestasi. Jadi kinerja adalah prestasi kerja seorang pegawai. Untuk lebih mendalami apa yang dimaksud dengan kinerja, berikut penulis kutip pendapat beberapa ahli. Menurut Veithzal (2005:15), kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang yang melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Hunt dalam Veithzal (2005:15), kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Selanjutnya menurut Wibowo (2008:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebaskan kepadanya (poerwadarmita). Timpe (2000:71) menulis kinerja adalah tingkat kerja yang dilakukan dengan jelas. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok, deskripsi kinerja meliputi tiga hal penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan akan memberi arah dan pengaruh bagaimana seharusnya perilaku kerja

diharapkan. Oleh karena itu, ukuran kuantitatif dan kualitatif perlu dilakukan untuk standar kinerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang baik. Rivai (2005:301) ada yang mengadakan memposisikan karyawan pada pihak sumber ordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa karyawan dianggap seperti aset utama perusahaan jadi harus dijaga dengan baik dan diberi kesempatan untuk berkembang.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan

wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung di dalamnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, model Partner-Lawyer menurut Donelly, Bebson and Ivancevich (dalam Rivai 2005:16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal (kompensasi). Dessler (1997:65) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, perilaku kerja, budaya organisasi dan minat karyawan serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Mangkunegara (2001:2), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: 1) keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, 2) motivasi kerja, 3) komunikasi kerja, 4) disiplin kerja, 5) upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan. Selain itu, Arikunto (1990:288) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal mencakup sikap, minat, intelegensi, motivasi, komunikasi dan kepribadian.

2. Faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:131), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) suasana kerja, e) motivasi, f) supervisi, g) disiplin. Selanjutnya, Arikunto (1998: 65) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, kepribadian, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor sarana prasarana dan iklim kerja. Jika sarana prasarana dan iklim kerjanya masih kurang baik maka mengakibatkan kinerja gurunya pun akan menjadi kurang baik.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005:312) Penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut ini :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan sumber daya manusia.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.

7) Meningkatkan etos Kerja.

Menurut Timpe (2000:397) Kinerja memberikan suatu pemahaman yang jelas tentang tingkat dan kinerja. Hal ini tergantung pada sudut pandang organisasi mana pengkajian tersebut digunakan.

d. Indikator Kinerja Guru

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2003) dalam Kunandar (2007:56) kompetensi guru meliputi 7 komponen:

- 1) Penyusunan RPP
- 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- 3) Penilaian prestasi belajar peserta didik
- 4) Pelaksanaan tindak lanjut
- 5) Pengembangan profesi
- 6) Pemahaman wawasan pendidikan
- 7) Penguasaan bahan kajian akademik

2. Persepsi Guru Tentang Sarana Prasarana

a. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *perception* yang berarti tanggapan atau daya memahami. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2003:863), persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Menurut Thoha (1983:123) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi

adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Persepsi dalam kehidupan sehari-hari merupakan tanggapan seseorang terhadap suatu objek. Banyak definisi persepsi yang dikemukakan, tetapi satu sama lain saling melengkapi. Menurut Rakhmat (2002:51) persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi-informasi dan penafsiran pesan. Senada dengan itu Slameto (1995:102) mendefinisikan persepsi sebagai berikut, Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi, manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya yaitu indera penglihatan, pendengaran, peraba, perasa dan pencium.

Persepsi merupakan salah satu faktor kejiwaan yang sumbangannya terhadap tingkah laku cukup besar. Indra Wijaya (1986:123) berpendapat bahwa persepsi pada hakikatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungan baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman. Menurut Wursanto (2002:289), persepsi adalah persepsi meliputi penafsiran terhadap suatu objek dari sudut pandang atau pengalaman orang yang bersangkutan.

Pengertian persepsi di atas menitikberatkan pada objek, kualitas, peristiwa, serta kejadian yang ada pada lingkungan yang dapat dilihat, didengar, dicium dan dirasakan oleh panca indera. Peristiwa yang dialami akan menjadi suatu pengalaman, sehingga tercipta suatu kesimpulan yang berarti tentang peristiwa atau objek itu. Pengalaman tersebut dapat berupa penilaian yang menyenangkan atau menyedihkan, dapat pula berupa sikap menolak, atau menerima sesuatu yang persepsikan.

Selanjutnya menurut Pujaatmaja (1996:124), persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Kemudian, Rahmat (1985:64) memberikan pengertian persepsi sebagai berikut. persepsi adalah pengalaman tentang subyek, peristiwa dan hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyampaikan informasi-informasi dan menafsirkan pesan, atau persepsi adalah memberikan makna pada indera perangsang (Seleksi Stimulus). Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses psikologi yang diperoleh dari proses penginderaan. Persepsi itu merupakan pengamatan seseorang terhadap lingkungannya. Sementara itu menurut Wursanto (2002:289), persepsi merupakan proses pemberian arti oleh seseorang terhadap lingkungan persepsi meliputi penafsiran terhadap suatu objek dari sudut pandang atau pengalaman

orang yang bersangkutan. Persepsi juga dapat diartikan bagaimana seseorang mengamati dan memandang situasi dan keadaan tertentu, jelas setiap orang mempunyai perbedaan yang mengakibatkan reaksi terhadap suatu objek yang sama akan berbeda pula.

Persepsi pada setiap orang dalam hal ini tentu berbeda, bisa positif dan juga negatif. Perbedaan dalam memandang suatu objek menyebabkan persepsi guru tentang sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja mengalami perbedaan. Menurut Thoha (1983:129-137), persepsi timbul karena dua faktor baik internal maupun eksternal, yaitu:

a) Faktor Internal, adalah beberapa faktor di dalam diri seseorang yang mempengaruhi proses seleksi persepsi:

- 1) Belajar atau pemahaman, adalah semua faktor-faktor dari dalam yang didasarkan dari kekomplekan kejiwaan selaras dengan pemahaman atau belajar.
- 2) Motivasi, walaupun motivasi pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dari proses belajar, tetapi keduanya juga mempunyai dampak yang amat penting dalam proses pemilihan persepsi.
- 3) Kepribadian, kepribadian dapat memberikan dampak terhadap cara seseorang melakukan persepsi pada lingkungan di sekitarnya.

b) Faktor Eksternal

- 1) Intensitas, prinsip intensitas dari suatu perhatian dapat dinyatakan bahwa semakin besar intensitas stimulus dari luar, maka semakin besar pula hal-hal itu dapat dipahami (*to be perceived*).

- 2) Ukuran, menyatakan bahwa semakin besar ukuran suatu obyek, maka semakin mudah untuk bisa diketahui dan dipahami. Bentuk ukuran ini akan mempengaruhi persepsi seseorang dan dengan melihat bentuk ukuran sesuatu obyek orang akan mudah tertarik perhatiannya yang pada gilirannya dapat membentuk persepsinya.
- 3) Keberlawanan atau kontras, menyatakan bahwa stimuli dari luar penampilannya berlawanan dengan latar belakangnya atau sekelilingnya atau yang sama sekali di luar sangkaan orang banyak, akan menarik banyak perhatian.
- 4) Pengulangan (*repetition*), dalam prinsip ini di kemukakan bahwa stimulus dari luar yang diulang akan memberikan perhatian yang lebih besar dibandingkan dengan sekali dilihat.
- 5) Gerakan (*moving*), menyatakan bahwa orang akan memberikan banyak perhatian terhadap obyek yang bergerak dalam jangkauan pandangannya dibandingkan dengan obyek yang diam.
- 6) Baru dan *familier*, menyatakan bahwa baik situasi eksternal yang baru maupun yang sudah dikenal dapat digunakan sebagai penarik perhatian. Obyek atau peristiwa baru dalam tatanan yang sudah dikenal akan menarik perhatian pengamat.

Dari uraian pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi itu merupakan tanggapan atau penilaian seseorang terhadap suatu obyek atau orang lain yang diwujudkan dalam tingkah laku. Jadi sebagian besar tingkah laku manusia ditentukan oleh persepsinya terhadap sesuatu.

Begitu juga halnya dalam sarana prasarana dan iklim kerja, guru mempunyai persepsi tertentu terhadap lingkungan sekitarnya.

Semakin baik persepsi seseorang terhadap tugas yang diemban maka semakin baik pula tingkat kinerjanya, dan sebaliknya dimana semakin baik persepsi pegawai terhadap tugas yang diemban maka semakin baik pula tingkat kerja pegawai tersebut (Herisman, 2006:52). Persepsi tentang sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik persepsi guru tentang sarana prasarana maka akan semakin bagus kinerja guru dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya semakin buruk persepsi guru tentang sarana prasarana maka akan semakin buruk pula kinerja guru dalam mengerjakan tugasnya.

b. Pengertian Sarana Prasarana

Peraturan Pemerintah No 19 tentang Standar Pendidikan Nasional pada pasal 42 mengenai sarana prasarana (2005:19):

- 1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- 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.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003: 999) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai

maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Menurut Wijono (1989: 154) secara etimologis berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, misalnya lokasi/tempat, bangunan sekolah, lapangan olah raga, dan sebagainya. Sedangkan sarana adalah alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya buku, laboratorium, media pengajaran, dan sebagainya. Selanjutnya menurut Suryosubroto (1983: 23-24) sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan pendidik dalam usahanya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Sarana pendidikan meliputi ruangan, peralatan untuk kegiatan belajar dan media pendidikan. Dewasa ini semakin dirasakan betapa pentingnya peranan sarana pendidikan di dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan komunikasi, dimana terdapat pertukaran atau penyampaian pesan komunikasi kepada anak didik, pesan digunakan untuk mengembangkan kemampuan anak didik. Sarana pendidikan dapat membantu ke arah berhasilnya kegiatan komunikasi pendidikan tersebut. Menurut Surachmat (1982:29), sarana adalah semua yang termasuk benda dan alat yang membantu agar pendidikan di sekolah dapat terlaksana, sejak dari tanah atau halaman sekolah, bangunan sampai kepada alat tulis di kantor sekolah. Sedangkan menurut rumusan Tim Penyusun Pedoman Pembakuan Media Pendidikan

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1989:154) sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien.

Ditinjau dari fungsi atau peranannya terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar maka sarana pendidikan (sarana material) menurut Subroto (1988:75), dibedakan menjadi 3 macam, yaitu 1) alat pelajaran, 2) alat peraga, 3) media pengajaran. Prasarana adalah bangunan sekolah dan alat perabot sekolah. Prasarana ini juga berperan dalam proses belajar mengajar walaupun secara tidak langsung.

Selanjutnya menurut Danim (1994:101), sarana pendidikan dalam sistem pendidikan adalah himpunan sarana yang diperlukan untuk menjalankan proses pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dari uraian di atas, maka dapat diartikan bahwa sarana praktek adalah sesuatu yang mempunyai fungsi secara langsung sebagai alat dalam melakukan praktek keterampilan di SMK. Dalam hal ini dapat berupa komputer, mesin tik, dan lain-lain. Sedangkan prasarana adalah sesuatu yang bersifat menunjang atau tidak langsung dalam pelaksanaan praktek, seperti ruangan praktikum, gedung, tanah, dan sebagainya.

Menurut Hamalik (1989:126) sarana prasarana adalah segala sesuatu yang meliputi ruangan belajar, peralatan dan media pendidikan. Unsur penunjang belajar merupakan salah satu komponen dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar akan menjadi lebih efisien dan efektif jika tersedia unsur penunjang belajar yang memenuhi persyaratan, tentunya kegiatan dan keberhasilan belajar tidak akan terhambat. Ada 2 hal yang perlu mendapat perhatian dalam penyediaan sarana prasarana yakni, a) Ruang sekolah, b) peralatan belajar. Secara keseluruhan, kedua komponen ini memberikan kontribusi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kegiatan dan keberhasilan belajar di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana di SMK Negeri 1 Sijunjung yang dimaksud di sini adalah seluruh fasilitas yang tersedia yang menunjang jalannya proses belajar mengajar baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, dan juga fasilitas pendukung yang membuat suasana belajar menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

3. Iklim Kerja

Menurut Gibson (1994:59) iklim kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, jika

dikaitkan dengan sekolah, maka pola hubungan kerja antar individu itu adalah hubungan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan staf administrasi yang ada di sekolah.

Iklim kerja di setiap sekolah akan berbeda antara satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan karena setiap sekolah mempunyai ciri khusus yang berbeda dengan yang lainnya dan akan ikut mempengaruhi perilaku individu tersebut dalam organisasi. Siswanto dalam Adris (2006:14) mengemukakan bahwa iklim kerja dalam organisasi adalah suasana yang terdjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadinya. Hubungan kerja yang kurang akrab mempunyai pengaruh negatif dalam pelaksanaan program organisasi. Suasana kerja yang baik dalam sebuah organisasi ditandai dengan munculnya sikap saling terbuka antara personil dalam melaksanakan tugas.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah suasana kerja suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi individu dalam organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghargai dan saling menghormati. Kepala Sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam pembinaan iklim kerja di sekolah sebagai pemimpin. Kepala Sekolah berkewajiban mengelola seluruh kegiatan di sekolah sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dalam iklim yang menyenangkan dan merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan institusional dan tujuan kurikuler di sekolah.

Berorientasi pada peranan kepala sekolah dalam pencapaian tujuan sekolah, apabila terjadi konflik di sekolah maka penyelesaiannya merupakan tanggung jawab kepala sekolah dan tujuan akhir dari tindakan kepala sekolah adalah terciptanya iklim kerja yang harmonis di sekolah. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa kerja sama merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah. Iklim kerja bukan terjadi dengan sendirinya, tapi dapat terjadi dengan didukung oleh berbagai faktor yang menurut Goldhaber (dalam Mailisma, 2003:25) meliputi, *Responsibility, standard, reward, dan friendliness*. Jadi, hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja dapat diamati melalui tingkat tanggung jawab yang didelegasikan pada guru, pengharapan tentang kualitas dan standar pekerjaan, hadiah bagi guru yang melaksanakan tugas dengan baik serta adanya sikap saling mempercayai dan rasa bersahabat dalam bekerja.

Hoy dan Missel dalam syahril (1995:22) mengemukakan dua bentuk iklim kerja di sekolah yaitu iklim kerja terbuka dan tertutup. Perbedaananya terletak pada semangat, pertimbangan dan dorongan. Pada iklim kerja yang terbuka, semangat kerja guru tinggi, pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah dan teman sejawat cukup besar. Hal ini menjadi faktor bagi guru untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, pada iklim kerja yang tertutup, semangat kerja guru menjadi rendah, aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh Kepala

Sekolah dan teman sejawat rendah. Hal ini akan menyebabkan turunnya motivasi kerja.

Sekolah adalah organisasi yang terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi satu sama lain sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan pengajaran, sekolah mempunyai beraneka kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan. Kegiatan yang berlangsung tersebut tentu melibatkan berbagai unsur seperti kepala sekolah, guru, siswa dan staf administrasi sekolah. Setiap unsur tersebut saling terkait satu sama lain atau dengan kata lain setiap unsur tersebut saling bekerja sama.

Menurut Komarudin (1994:168), kerjasama adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan oleh beberapa orang secara bersama-sama yang dapat menimbulkan hasil, hasil tersebut tidak akan ada apabila perbuatan tersebut dilakukan oleh perorangan, ia mengaitkan kerjasama dengan iklim kerja yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan kerja sama antar individu dalam organisasi. Jika suasana dan iklim kerja yang dilakukan tersebut dapat terjalin dengan baik maka hal ini akan dapat menunjang semangat kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan sekolah.

Kerja sama antar individu perlu ada karena banyaknya keterbatasan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kerjasama individu secara keseluruhan sangat penting tercapainya tujuan organisasi. Jika iklim kerja yang ada dalam organisasi terjalin dengan baik, maka akan dapat

menunjang timbulnya semangat dalam melaksanakan tugas sehingga aturan dan kaidah yang ada dalam organisasi akan diikuti dan dipatuhi oleh anggota.

Pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan organisasi. Kerjasama antar individu dalam organisasi mutlak perlu diperhatikan untuk mencapai iklim kerja yang baik. Berpedoman pada pendapat para ahli di atas, maka indikator-indikator iklim kerja di sekolah yang akan diteliti (Rakhmat, 2005:120) adalah, a) Keterbukaan, b) Keakraban, c) saling menghormati, d) mendahulukan kepentingan bersama.

B. Penelitian yang Relevan

- a. Santi (2004) dengan judul *Pengaruh supervisi kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMU Negeri 1 Padang*. Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44,5%. Sarana prasarana memberikan kontribusi yang relatif kecil sebesar 16,8%, supervisi kepala sekolah dan sarana prasarana secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 58,70%, sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian itu.
- b. Nasmeri (2003) dengan judul *kontribusi komitmen guru dan iklim kerjasama terhadap kinerja guru SMU Negeri sekabupaten Pariaman*. Kesimpulan dari penelitian tersebut komitmen guru dalam bertugas memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja guru yaitu sebesar

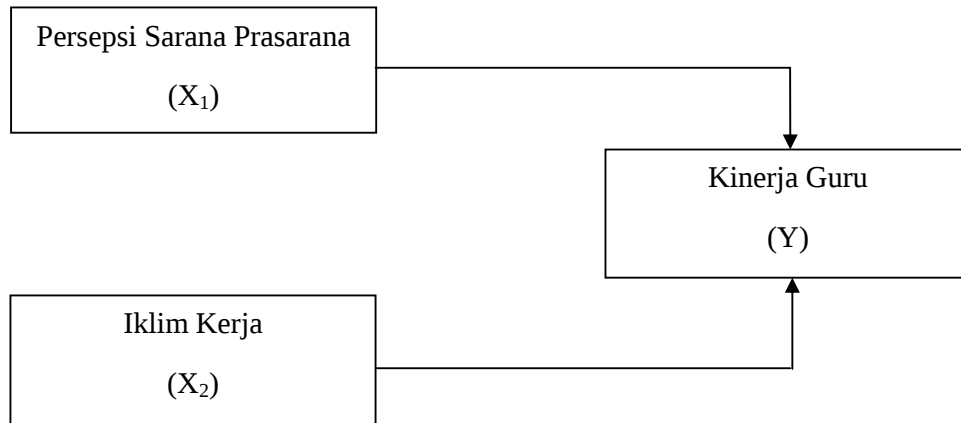
42,3%. Iklim kerjasama memberikan kontribusi yang relatif kecil sebesar 12,7%, komitmen guru dan iklim kerjasama secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50,7%, sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian itu.

C. Kerangka Konseptual

Keberhasilan guru dalam kinerja dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) dan dari luar diri guru (eksternal). Salah satu faktor eksternal itu sendiri adalah lingkungan dan fasilitas belajar. Makin lengkap sarana prasarana sekolah yaitu semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak semakin mudah tercapai tujuan pendidikan. Jika sarana dan prasarana sekolah makin lengkap, maka tujuan pendidikan akan mudah tercapai. Pendidikan dapat berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien. Dengan adanya hubungan yang baik antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan staf administrasi, kinerja guru sebagai pendidik dapat ditingkatkan.

Bentuk pengaruh variabel persepsi guru tentang sarana prasarana terhadap kinerja guru diduga memiliki hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi guru tentang sarana dan prasarana, maka akan semakin tinggi hasil kinerja guru. bentuk pengaruh variabel persepsi guru tentang iklim kerja terhadap kinerja guru diduga positif, berarti bahwa semakin baik iklim kerja guru maka akan semakin tinggi hasil kinerja guru.

Secara jelas kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dalam landasan teori dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru tentang sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan persepsi guru tentang sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Persepsi guru tentang sarana dan prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin positif Persepsi guru tentang sarana dan prasarana maka kinerja guru akan meningkat.
2. Iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin positif iklim kerja maka kinerja guru akan meningkat.
3. Persepsi guru tentang sarana dan prasarana dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sijunjung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap sarana prasarana dan iklim kerja maka kinerja guru akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan beberapa hal untuk masukan sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan sarana dan prasarana sekolah yaitu dengan cara memperhatikan lagi ruang sekolah yaitu dengan cara memperhatikan sirkulasi udara, menata rapi lemari/rak, memperhatikan ruang kelas agar tetap bersih, menyediakan komputer dengan kondisi yang baik, menyediakan ICT agar dapat digunakan, memiliki koleksi buku lengkap. Sedangkan peralatan-peralatan sekolah, hendaknya dapat memperhatikan kursi dan meja siswa di setiap kelas, menyediakan alat peraga pada saat kegiatan pembelajaran, dan menyediakan media seperti LCD, OHP dalam kegiatan pembelajaran.
2. Kepada para guru untuk dapat meningkatkan lagi iklim kerja di sekolah, dengan cara: menjaga hubungan sesama anggota sekolah, menyampaikan kesulitan yang dihadapi dalam proses pembelajaran, guru hendaknya dapat meluangkan waktu istirahat untuk berkumpul dengan guru-guru lain, mendukung ide perbaikan yang dikemukakan pimpinan/guru, merespon pengarahan yang diberikan kepala sekolah, saling menjaga rahasia pribadi teman, menghargai pekerjaan guru lain, menyelesaikan masalah bersama dengan musyawarah, dan mementingkan kesejahteraan bersama.
3. Kepada para guru untuk dapat meningkatkan lagi kinerja kerja di sekolah, dengan cara: a) melakukan penyusunan RPP dengan baik yaitu merancang skenario pembelajaran sebelum proses belajar mengajar, menyusun

program tahunan pembelajaran, menyusun program semester, dan menyiapkan RPP sebelum melakukan proses pembelajaran, b) melakukan penilaian prestasi akademik yaitu menganalisis hasil penilaian berdasarkan tingkat kesukaran, memperbaiki soal jika terjadi kesalahan, memberikan pengayaan kepada siswa yang tuntas, dan mengadakan remedial kepada siswa yang tidak tuntas, c) melakukan pengembangan profesi yaitu mengikuti MGMP untuk mata pelajaran yang diajarkan, dan d) meningkatkan pemahaman bahan kajian akademik yaitu menguasai materi pembelajaran yang diajarkan dan memperdalam materi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2009. *Analisis Statistik untuk Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 1994. *Media Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. 2008 *Panduan Penyusunan Portofolio*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Herisman.2006. Hubungan Persepsi dan Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada Pengadilan Negeri Bengkulu. *Tesis*. <http://pustaka.ut.ac.id/puslata/pdf/40142.pdf>. (Online). Bengkulu: Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Diunduh Tanggal 11 Maret 2011.
- Idris. 2010. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif (edisi revisi III)*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Komarudin. 1994. *Ensiklopedi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional, Penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mailisma. 2003. Dampak Komitmen Pada Tugas dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SLTP N Kecamatan Kuranji Padang. *Tesis Tidak diterbitkan*. Padang: Pasca Sarjana UNP.
- Malinda, Rosmala. 2008. Pengaruh Insentif, Iklim Kerja dan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru Di SMA Negeri Kabupaten Sijunjung. *Tesis*. Padang:Universitas Andalas Tidak diterbitkan.