

## **KONTRIBUSI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SURALAGA**

**I Dewa Putu Partha**

STKIP Hamzanwadi Selong, email: partha.dewaputu@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Iklim Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) baik secara terpisah maupun secara simultan. Populasi penelitian ini berjumlah 204 orang guru. Penentuan sampel menggunakan pendapat Roscoe dengan jumlah sampel 40 orang dengan teknik Proporsional random sampling. Penelitian ini menggunakan rancangan *expost facto*, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi, dan dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui persamaan garis regresi  $\bar{Y}=117.281+0,319 X_1$  dengan  $SE = 15,066\%$  (2) terdapat kontribusi yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru melalui persamaan regresi  $\bar{Y}=83.403+0,619X_2$  dengan  $SE= 12,919\%$  (3) terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui persamaan garis regresi  $\bar{Y}=69.631+0,663X_3$  dengan  $SE= 12,555\%$  (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara simultan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui persamaan garis regresi  $\bar{Y}=22.207+0,475 X_1+0,824X_2+0,223 X_3$  dengan sumbangan efektif sebesar 40,50%. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Suralaga.

**Kata Kunci:** Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

### **ABSTRACT**

This research aims at investigating the contribution of principals' managerial skill ( $X_1$ ), work climate ( $X_2$ ), and work motivation ( $X_3$ ) on the performance of elementary school teachers ( $Y$ ) separately and simultaneously. The population was 240 teachers. The sample was determined using Roscoe's premise with the sample of 40 people taken using Proportionate random sampling. It used ex-post facto design in which the data were collected using questionnaire and observation, and analyzed using simple regression and multiple regression. The result of the research shows that (1) there is a significant contribution of principals' managerial skill on teachers' performance with the regression formula of  $\bar{Y}=117.281+0,319X_1$  and effective contribution of 15,066%, (2) there is a significant contribution of work climate on teachers' performance with the regression formula of  $\bar{Y}=83.403+0,619 X_2$  and

effective contribution of 12,919%, (3) there is a significant contribution of work motivation on teachers' performance with the regression formula of  $\bar{Y}=69.631+0,663X_3$  and effective contribution of 12,555%, (4) there is a simultaneous and significant contribution of principals' managerial skill, work climate, work motivation on teachers' performance with the regression formula of  $\bar{Y}=22.207+0,475 X_1+0,824X_2+0,223 X_3$  and effective contribution of 40,50%. Based on those findings, it can be concluded that principals' managerial skill, work climate, and work motivation contributes significantly on the performance of elementary school teachers in SuralagaSubdistic.

**Keywords:** principals' managerial skill, work climate, work motivation, and teachers' performance

## **PENDAHULUAN**

Diterapkannya otonomi daerah yang dimulai dengan pemberlakuan Undang-Undang no. 22 tahun 1999 yang kemudian disempurnakan Undang- Undang no. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang no.25 tahun 1999 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, serta perangkat Peraturan Pemerintah yang berkaitan telah membawa perubahan paradigmapengelolaan sistem Pendidikan yang berakibat pula membawa perubahan dalam struktur pengelolaan Pendidikan. Demikian juga dengan lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia no. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional menegaskan tanggung jawab Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah ada ditangan Pemerintah Daerah atau Kabupaten. Otonomi Daerah memberikan otonomi yang lebih luas kepada Sekolah dalam pengelolaan pendidikan yang kemudian diperkuat dengan turunnya PP no. 19 tahun 2005 yang menyatakan bahwa Sekolah pada semua jenjang dan tingkatan di Indonesia menggunakanManajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Dengan otonomi yang lebih besar Sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola Sekolahnya, sehingga Sekolah lebih mandiri. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan Sekolah serta yang bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah. Berkenaan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah. Kebijakan-kebijakan politik yang mewarnai proses rekrutmen terhadap Kepala Sekolah akan berdampak pula terhadap manajemen Kepemimpinannya. Pada saat kondisi kesejahtraan guru yang belum mencukupi jika perlakuan Kepala Sekolah tidak memotivasi guru untuk bekerja secara Profesional, maka guru terdorong dan terpaksa untuk lebih banyak memberikan perhatian pada kegiatan lain diluar profesinya. Kenyataan menunjukkan bahwa dalam kondisi kesejahtraan guru yang relatif redah, maka guru tidak dapat mengatasi kekurangan fasilitas dalam pelaksanaan tugas, bukan karena guru tidak kreatif atau tidak

berinisiatif, akan tetapi sudah kehabisan waktu untuk mengatasikesulitan ekonominya guna memenuhi kebutuhan keluarganya.

Mencermati pada berbagai penelitian tentang kinerja, salah satu faktor yang menentukan kinerja guru adalah kemampuan kepala sekolah menjadi manager di Sekolah. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerjanya dan selalu mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Pendapat di atas didukung dengan pendapat Wahjosumidjo (2001) bahwa keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan Kepala Sekolah. Danim (2003) mengatakan bahwa Kepala Sekolah merupakan faktor kunci utama dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Kemudian Mulyasa (2003) mengatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong Sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Selain Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru adalah Iklim Sekolah. Iklim sekolah yang dimaksud adalah Iklim Kerja yang ada di sekolah tempat kerja guru itu melaksanakan tugasnya. Iklim sekolah ditempat guru itu akan mempengaruhi Kinerja Guru, yang nantinya juga merupakan Iklim Kerja bagi guru tersebut. Iklim Kerja adalah suasana kerja yang terjadi ditempat mereka bekerjadengan ditandainya rasa aman dan nyaman, terjadi interaksi yang baik antarpersonil, pelaksanaan kerja yang penuh tanggung jawab antar personil, dilandasi tanggung jawab dan kepuasan kerja. Iklim Kerja yang kondusif akan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi dari para anggota organisasi untuk berinovasi lebih bebas untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Iklim Kerja yang baik adalah terciptanya suasana kerja yang kondusif baik fisik maupun psikologis. Bila suasana kondusif ini dirasakan, maka semua warga sekolah terutama guru akan mampu mengaktualisasi ide, kreativitas, dan inovasi, kerjasama dan kompetisi yang sehat dalam tugas kesehariannya yang berarti mampu menyelenggarakan proses pembelajaran secara baik sehingga diperoleh hasil optimal.

Selain Iklim Kerja hal yang mempengaruhi Kinerja Guru adalah Motivasi Kerja itu sendiri yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri guru maupun dari luar guru itu sendiri. Kinerja Guru yang baik bermula dari adanya motivasi kerja yang tinggi disertai dengan kemampuan. Jika suatu pekerjaan disenangi dan timbul rasa aman, maka motivasi untuk beprestasi terhadap pekerjaan akan lebih baik. Pekerjaan yang diambil secara terpaksa akan menimbulkan rasa bosan, benci dan rasa tidak aman, maka akan berpengaruh pada motivasi

dan kinerja seseorang. Dorongan kuat dan mengarah pada pencapaian tujuan disertai dengan kemampuan akan menumbuhkan komitmen dengan profesi. Adanya faktor pendorong ini akan meningkatkan kualitas kerja dari guru. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah semakin baik Kinerja Guru, semakin baik Iklim Kerja semakin baik Kinerja guru, semakin baik Motivasi Kerja semakin baik Kinerja Guru. Pada kenyataannya, di lapangan Kinerja Guru masih dipertanyakan. Terutama Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Suralaga.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suralaga. 2) Mengetahui Kontribusi Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suralaga. 3) Mengetahui kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suralaga. 4) Mengetahui kontribusi secara simultan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suralaga.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian *expost facto*. Dipilihnya penelitian ini karena objek yang akan diteliti sudah ada secara wajar di lapangan, artinya peneliti tidak perlu lagi melakukan eksperimen untuk menimbulkan gejala baru.

Menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan ukuran sampel dari pendapat Roscoe sebagai berikut: Bila dalam penelitian melakukan analisis dengan *multivariate* misalnya, maka jumlah anggota sampel, minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini mempergunakan 4 variabel penelitian yaitu: Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru, maka jumlah sampel menjadi  $10 \times 4 = 40$ .

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Proporsional random sampling, karena penarikan sampel didasarkan perbandingan jumlah SD dan guru sebagai anggota populasi. Dantes (2012). (1) Random sekolah pada masing-masing gugus dengan pengambilan 50% dari jumlah sekolah. (2) Random guru dari masing-masing sekolah dikenakan sampel 2-3 orang, sehingga keseluruhan jumlah sampel menjadi 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kuesioner untuk mendapatkan data tentang Kemampuan Manajerial Kepala sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja, dan 2) observasi dipergunakan untuk mengambil data Kinerja Guru, dengan APKG1 dan APKG2.

Kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Untuk memenuhi syarat analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian yaitu: (1) uji normalitas sebaran data dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat ( $x^2$ ) dan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS for Windows*, (2) Uji Linieritas garis regresi dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows*. (3) Uji Multikolinieritas menjelaskan bahwa pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui di antara sesama variabel tidak terdapat muatan faktor bersama yang terlalu tinggi. Apakah terjadi multikolinieritas, dapat dihitung interkorelasi antar variabel bebas dan disajikan dalam bentuk matrik interkorelasi. Koefisien korelasi antar semua variabel bebas dapat dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment* (Candiasa 2011). (4) Uji autokorelasi dideteksi dengan uji Koefisien Durbin-Waston Nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan nilai  $d_{\text{-tabel}}$ . (5) Uji Heteroskedastisitas menggunakan modul *regression linier* pada program *SPSS 7.0* (Candiasa 2011) Uji Hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara, kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Berkenan dengan hal ini, dinyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2010). Untuk uji hipotesis Pertama, Kedua, dan Ketiga dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dan korelasi parsial. Untuk uji hipotesis Keempat menggunakan regresi ganda (Sutrisno Hadi, 2001:38).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kepala sekolah dan guru merupakan kunci dalam operasional sekolah dan berhadapan langsung dengan subjek didik, guru akan dapat bekerja secara maksimal dan mampu pula menghasilkan kinerja berkualitas, jika pola kepemimpinan serta kemampuan manajerial yang dimilikinya berkualitas sehingga dapat menumbuhkan Motivasi Kerja semua guru yang dipimpinya, menghargai profesi dan tugas, maka ia akan berusaha mengembangkan dan meningkatkan Kemampuan Profesionalnya sebagai guru.

Hasil analisis menunjukkan: (1) terdapat kontribusi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di kecamatan Suralagame melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 117.281 + 0,319 X_1$  dengan  $F_{\text{reg}} = 4,265 (p < 0,05)$ . Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja

Guru Sekolah Dasar di kecamatan Suralagasebesar 0, 318 dengan  $p < 0,05$ . Hal ini berarti makin baik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, makin baik Kinerja Guru Sekolah Dasar. Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah menjelaskan makin tingginya Kinerja Guru SD sebesar 10,10%, ini dijadikan suatu indikasi bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dapat dipakai sebagai peredictor Kinerja Guru SD setelah dikendalikan oleh variabel Iklim Kerja dan Motivasi Kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 15,066% terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Suralaga. (2) terdapat kontribusi yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SD melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 83.403 + 0,619X_2$  dengan  $F_{reg} = 14.378$  ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SD sebesar 0,461 ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 21,40% dan sumbangan efektif sebesar 12,919%. Hal ini berarti makin baik Iklim Kerja, makin baik pula Kinerja GuruSD. Maka variabel Iklim Kerja dijadikan suatu indikasi bahwa sebagai peredictor meningkatnya Kinerja Guru SD. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 69.631 + 0,663X_3$  dengan  $F_{reg} = 22.571$  ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD sebesar 0,610 ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 37,30%, dan sumbangan efektif sebesar 12,555%. Hal ini berarti makin baik Motivasi Kerja makin baik Kinerja Guru SD, dan dijadikan suatu indikasi bahwa Motivasi Kerja dapat dipakai sebagai peredictor Kinerja Guru SD. (4) terdapat kontribusi secara bersama-sama Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di kecamatan suralaga, melalui persamaan garis regresi  $\bar{Y} = 22.207 + 0,475X_1 + 0,824X_2 + 0,223X_3$  dengan  $F_{reg} = 8.159$  ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi 40,50%. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dapat menjelaskan tingkat kecendrungan peningkatan Kinerja Guru SD. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,636 dengan ( $p < 0,05$ ). Ini berarti, secara bersama-sama ketiga variabel berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan Kinerja Guru SD sebesar 40,50%, Makin baik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, maka makin tinggi pula Kinerja Guru SD.

Penelitian ini menghasilkan bahwa hubungan murni antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru SD, yang diperoleh melalui hasil analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah (1) terdapat kontribusi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD dengan mengendalikan variabel Iklim Kerja dan Motivasi Kerja dengan koefisien

korelasi parsial sebesar  $r_{1y-23} = 0,318$   $p < 0,05$ , (2) Terdapat kontribusi yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SD dengan mengendalikan variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan koefisien korelasi parsial sebesar  $r_{2y-13} = 0,461$ ,  $p < 0,05$ , dan (3) Terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD dengan mengendalikan variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dengan koefisien korelasi parsial sebesar  $r_{1y-23} = 0,610$ ,  $p < 0,05$ . Korelasi parsial yang diuji signifikan, terlihat dari nilai probabilitas (sig.) yang semuanya dibawah 0,05.

Hubungan ketiga variabel bebas dengan tingkat Kinerja Guru SD secara berurutan adalah Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebelum dan sesudah diadakan pengendalian, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan maupun secara terpisah berkontribusi terhadap tingkat Kinerja Guru SD. Atas dasar tersebut variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja dapat dijadikan prediktor kecenderungan meningkatkan Kinerja Guru SD di Kecamatan Suralaga.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat kontribusi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Suralaga melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 117,281 + 0,319 X_1$  dengan  $F_{reg} = 4,265$  ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di kecamatan Suralaga sebesar 0,318 dengan  $p < 0,05$ . Hal ini berarti makin baik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, makin baik kinerja guru Sekolah Dasar. Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah menjelaskan makin tingginya Kinerja Guru SD sebesar 10,10%, ini dijadikan suatu indikasi bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dapat dipakai sebagai prediktor terhadap Kinerja Guru SD setelah dikendalikan oleh variabel Iklim Kerja dan Motivasi Kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 15,066% terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Suralaga. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SD melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 83,403 + 0,619 X_2$  dengan  $F_{reg} = 14,378$  ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SD sebesar 0,2140 ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 21,40% dan sumbangan efektif sebesar 12,919%. Hal ini berarti makin baik Iklim Kerja, makin baik pula kinerja guru SD. Maka variabel Iklim Kerja dijadikan suatu indikasi bahwa sebagai prediktor meningkatnya Kinerja Guru SD, (3)

Terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru SD melalui persamaan regresi  $\bar{Y}=69.631+0,663X_3$  dengan  $F_{reg} = 22.571$  ( $p<0,05$ ), Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD sebesar 0,610 ( $p<0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 37,30%, dan sumbangan efektif sebesar 12,555%. Hal ini berarti makin baik Motivasi Kerja, makin baik Kinerja Guru SD, dan dijadikan suatu indikasi bahwa Motivasi Kerja dapat dipakai sebagai prediktor Kinerja Guru SD, (3) Terdapat kontribusi secara bersama-sama Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Suralaga, melalui persamaan garis regresi  $\bar{Y}=22.207+0,475 X_1+0,824X_2+0,223 X_3$  dengan  $F_{reg} = 8.159$  ( $p<0,05$ ) dengan kontribusi 40,50%. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dapat menjelaskan tingkat kecenderungan peningkatan Kinerja Guru SD. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,636 dengan ( $p<0,05$ ). Ini berarti, secara bersama-sama ketiga variabel berkontribusi secara positif dan signifikan dengan peningkatan Kinerja Guru SD sebesar 40,50%. Makin baik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, makin tinggi pula kinerja guru SD.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Suralaga.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat disarankan beberapa hal kepada:

- 1) Para Pengambil Kebijakan Pendidikan terutama, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga di Kecamatan Suralaga untuk lebih sering mengadakan pelatihan atau pendidikan kepemimpinan kepala sekolah, membantu pengadaan fasilitas, sarana dan prasarana, sumber belajar yang memadai sehingga dapat menunjang proses pembelajaran.
- 2) Kepala Sekolah berusaha secara maksimal meningkatkan kompetensi diri, kemampuan manajerial, pengelolaan personalia, strategi baru guna meningkatkan iklim kerja, motivasi kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan Kinerja Guru SD di Kecamatan.
- 3) Guru-guru SD Negeri di Kecamatan Suralaga memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, memiliki rasa percaya diri, mencintai profesi sebagai panggilan

hidup, memupuk rasa bangga sebagai guru karena profesi guru adalah profesi yang mulia di mata masyarakat.

- 4) Praktisi dan Akademik atau Peneliti lainnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam, baik melalui penelitian kuantitatif, kualitatif dan penembangan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Candiasa, I Made. (2010). *Statistik Univariat dan Bivariat disertai Aplikasi SPSS*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Candiasa, I Made. (2011). *Pengujian Instrumen Penelitian disertai Aplikasi ITEMAN dan Bigstep*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upayapeningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Dantes, Nyoman. (2010). *Metodelogi Penelitian (Seri Analisis Varian dan Validitas Instrument)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Peaturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang SNP*. Jakarta: Asa Mandiri.
- Kerlienger, dkk. (1987). *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Semarang: Nurcahaya.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Permen Diknas No. 41. (2007). *Tentang Standar Proses*. Jakarta: Depdiknas.
- Permen Diknas No. 13. (2007). *Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyosumidjo. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.