

KONTRIBUSI KINERJA KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI LINGKUNGAN YAYASAN PENDIDIKAN TARBİYATUL ISLAM NW WANASABA KAB. LOMBOK TIMUR

Marhamah, N. Dantes, M. Utama

Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

marhamah@pasca.undiksha.ac.id,
nyoman.dantes@pasca.undiksha.ac.id,
made.sutama@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kinerja kepala, motivasi kerja, iklim kerja terhadap prestasi kerja di Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. Rancangan penelitian ini menggunakan *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah guru-guru di Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, sampel penelitian diperoleh sebanyak 128 orang ditentukan dengan menggunakan teknik *multi stage proporsional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi ganda. Hasil menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara kinerja kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Kata kunci: kinerja kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, prestasi kerja guru

Abstract

This study aims at finding out the contribution of principal's performance, working motivation, working climate on teacher's working achievement at Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Foundation. The study is an *ex post facto*. The population was all teachers of Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Foundation, the sample of the study was 128 teachers taken by using *multi stage proportional random sampling* technique. The data were collected using questionnaire and analyzed by using multiple regression. The results show that there is significant contribution among principle's performance, working motivation, and working climate on teacher's working achievement in separation and simultaneous

Keywords: principal's performance. working motivation, working climate and teacher's working achievement

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat vital bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Tanpa pendidikan, sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemajuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Pendidikan harus menyediakan kesempatan bagi setiap peserta didik untuk memperoleh bekal pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai sebagai bekal mereka memasuki persaingan dunia yang kian hari semakin ketat itu. Di samping kesempatan yang seluas-luasnya disediakan, namun yang penting juga adalah memberikan pendidikan yang bermakna. Menurut Dantes (2008) dalam makalahnya yang *Pespektif dan Kebijakan Pendidikan Menghadapi Tantangan Global* mengungkapkan "hanya dengan pendidikan yang bermakna peserta didik dapat dibekali keterampilan hidup, sedangkan *pendidikan yang tidak bermakna (meaningless learning)* hanya akan menjadi beban hidup.

Pendidikan yang bermakna akan terwujud apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik dan optimal serta memberikan sumbangan nyata terhadap kemajuan pembangunan suatu bangsa. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, sudah saatnya sistem pendidikan direstorasi kembali dengan sebaiknya secara sinergis. Dalam sistem pendidikan, sekolah merupakan ujung tombak dan paling menentukan untuk mencapai keberhasilan tujuan yang diharapkan. Beberapa indikator esensial yang sangat menentukan mutu sekolah antara lain siswa, kurikulum, sarana prasarana, tenaga pendidikan (guru), pengelolaan manajemen dan lingkungan (Mulyasa, 2001: 156).

Salah satu indikator sebagaimana tersebut di atas adalah pengelolaan atau

manajemen sekolah. Pengelolaan atau manajemen sekolah memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan sekolah. Manajemen berkaitan erat antara pencapaian tujuan dan cara memanfaatkan sumber-sumber daya yang dapat digunakan. Rendahnya manajemen pendidikan pola lama merupakan bukti empiris yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menuju pola baru manajemen pendidikan masa depan. Dengan dicanangkan dan diundangkannya kebijakan otonomi daerah sebagaimana termaktub dalam Undang-undang No. 22 tahun 2000 tentang kewenangan Pemerintah Daerah dan Provinsi sebagai daerah Otonom, sektor pendidikan merupakan bidang yang diotonomikan sebagai mana telah tercermin dalam gagasan manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Partisipasi aparat sekolah, kepala sekolah dan guru dalam mengambil keputusan sering diabaikan, padahal dilihat dari kedudukannya dalam sistem sekolah sebagaimana dinyatakan Mulyasa (2001: 54); kepala sekolah dan guru menempati posisi yang amat strategis dalam setiap upaya memajukan sekolah. Pada sisi lain partisipasi masyarakat selama ini lebih diarahkan pada dukungan dana sedangkan dukungan lain seperti pemikiran, partisipasi teknis dan barang kurang diperhatikan.

Terkait dengan itu Davis (2004) dalam Mulyasa (2003) berpendapat bahwa peranan dan tugas guru dapat diidentifikasi dalam 2 (dua) bagian pokok yaitu (1) sebagai pengelola dan (2) sebagai pelaksana pendidikan dan pengajaran di kelas. Sebagai pengelola, guru mempunyai fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, pengawasan dan pengendalian. Demikian juga guru harus mampu memanfaatkan segala sumber pendidikan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan guru sebagai pelaksana harus memiliki kemampuan teknik yang terkait dengan bagaimana menggunakan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam kegiatan belajar mengajar.

Keberhasilan atau kegagalan

suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya secara memuaskan juga banyak tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sejauh mana kepala sekolah mampu menampilkan kepemimpinan yang baik berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru dan sekolah. Motivasi kerja guru ditunjukkan oleh iklim kerja di lingkungan sekolah, etos belajar, semangat kerja guru, motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan prestasi kerja guru (Djamarah, 1994).

Kepala sekolah dalam kehidupan sekolah melaksanakan fungsi ganda, yaitu sebagai administrator, manajer dan sebagai supervisor. Sebagai administrator, tugas utama kepala sekolah pada dasarnya merupakan rincian kebijakan operasional dari kebijakan dasar yang telah ditetapkan pemerintah. Kemampuan kepala sekolah dalam membuat dan mengarahkan keputusan yang telah ditetapkan merupakan faktor yang krusial dalam kesuksesannya sebagai administrator. Motivasi kerja juga sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah bila suatu sekolah menghendaki motivasi kerja gurunya meningkat dalam artian bekerja lebih giat dalam proses pembelajaran dan dapat mencurahkan kemampuannya tidak cukup dengan upaya meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta pembentukan kepribadian guru melalui pendidikan dan pelatihan saja, melainkan dipengaruhi pula oleh kinerja kepala sekolah dan iklim kerja sekolah. Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim kerja sekolah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sukmadinata, 2003). Berdasarkan pendapat tersebut maka iklim kerja harus diperhatikan dalam penyelenggaraan pendidikan untuk menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi kerja guru

menarik minat penulis untuk menelitinya, karena ada beberapa isu yang berkembang dalam dunia pendidikan khususnya tingkat pendidikan dasar bahwa kepala sekolah masih belum optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut diidentifikasi akibat minimnya kemampuan manajerial /pengelolaan sumber daya dan potensi yang ada. Pola kinerja kepala sekolah masih belum berubah dari manajemen kepemimpinan pola lama (cenderung otoriter dan bersifat menilai para guru) kinerja kepala sekolah pola baru sesuai dengan pelaksanaan program manajemen berbasis sekolah.

Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui kontribusi antara kinerja kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja guru, terhadap prestasi kerja guru pada lingkungan yayasan pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba sehingga nantinya memberikan pertimbangan atau masukan untuk peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan tujuan yaitu untuk mengetahui (1) untuk mengetahui besar kontribusi kinerja kepala sekolah terhadap prestasi kerja, (2) untuk mengetahui besar kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru, (3) untuk mengetahui besar kontribusi iklim kerja terhadap prestasi kerja (4) untuk mengetahui besar kontribusi simultan antara kinerja kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru di lingkungan yayasan pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *expost facto* korelasional, karena tidak dilakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejala secara wajar/apa adanya sudah terdapat di lapangan, seperti yang dikatakan oleh Dantes (2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Lombok Timur sebanyak 200 orang guru. Jumlah sampel penelitian adalah 128 orang dengan menggunakan *multi stage proportional random sampling*, dimana penentuan jumlah sample menggunakan formula yang dikembangkan Slavin, (Sugiyono, 2008).

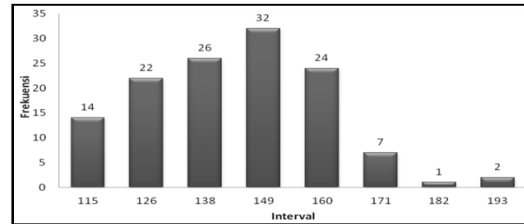
Variabel variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan iklim kerja (X_3). Variabel terikat pada penelitian ini adalah prestasi kerja guru (Y).

Dalam penelitian ini untuk menjangkau data kuesioner dengan mengacu pada skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi sederhana dan ganda. Sebelum dilakukan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas, uji linieritas dan keberartian arah regresi, uji multikolinieritas, uji homogenitas, dan uji autokorelasi. Dari hasil uji persyarat analisis tersebut didapatkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, semua hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk linier dan berarti, hubungan antar variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas dan autokorelasi tidak terjadi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lima asumsi analisis terpenuhi, sehingga analisis regresi layak untuk dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Kinerja Kepala Sekolah di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Data kinerja kepala sekolah yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai adalah 198, sedangkan skor terendah yang dicapai adalah 110. Distribusi frekuensi skor kinerja kepala sekolah dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.

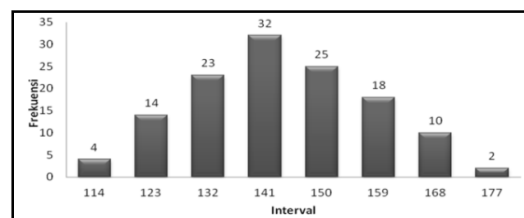


Gambar 1. Histogram Skor Kinerja Kepala Sekolah

Secara umum rata-rata skor kinerja kepala sekolah di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba diperoleh sebesar 144.507 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 17.98, hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja kepala sekolah di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dapat dikatakan sedang yaitu berada pada rentangan 120 sampai dengan 150 dari skor ideal.

Data Motivasi Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Data motivasi kerja yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai adalah 175 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai yaitu 225, sedangkan skor terendah yang dicapai adalah 110 dari skor terendah yang mungkin dicapai yaitu 45. Distribusi frekuensi skor motivasi kerja dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut



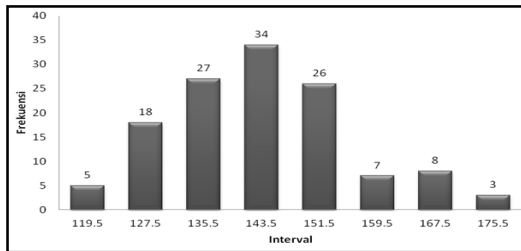
Gambar 2. Histogram Skor Motivasi Kerja

Secara umum rata-rata skor motivasi kerja guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba diperoleh sebesar 144.492, dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 13.91764, hasil ini menunjukkan

bahwa kecenderungan motivasi kerja guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dapat dikatakan sedang yaitu berada pada rentangan 120 sampai dengan 150 dari skor ideal.

Data Iklim Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Data iklim kerja sekolah yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai adalah 178 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai yaitu 225, sedangkan skor terendah yang dicapai adalah 116 dari skor terendah yang mungkin dicapai yaitu 45. Distribusi frekuensi skor iklim kerja dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut



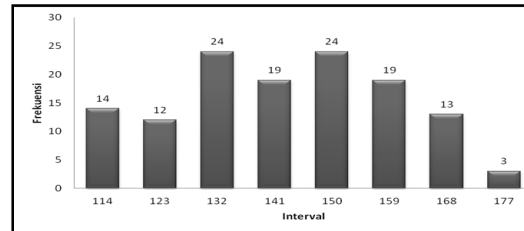
Gambar 3. Histogram Skor Iklim Kerja

Secara umum rata-rata iklim kerja sekolah di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba diperoleh sebesar 143.469 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12.882, hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan iklim kerja di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dapat dikatakan cukup yaitu berada pada rentangan 90 sampai dengan 150 dari skor ideal.

Data Prestasi Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Data kinerja guru yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor tertinggi yang

dicapai adalah 183 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai yaitu 225, sedangkan skor terendah yang dicapai adalah 110 dari skor terendah yang mungkin dicapai yaitu 45. Distribusi frekuensi skor prestasi kerja guru dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4. Histogram Skor Prestasi Kerja Guru

Secara umum rata-rata prestasi kerja guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba diperoleh sebesar 142.688 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 16.373, hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan prestasi kerja guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dapat dikatakan baik yaitu berada pada rentangan 90 sampai dengan 150 dari skor ideal.

Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut

Hipotesis pertama terdapat kontribusi kinerja kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru secara signifikan di lingkungan yayasan pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, hipotesis kedua terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru secara signifikan di lingkungan yayasan pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, hipotesis ketiga terdapat kontribusi iklim kerja terhadap prestasi kerja guru secara signifikan di lingkungan yayasan pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, dan hipotesis keempat terdapat kontribusi secara simultan antara kinerja kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru secara signifikan di lingkungan yayasan pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian

<u>Hubungan Variabel</u>	<u>Persamaan Garis Regresi</u>	<u>Koefisien Korelasi</u>	<u>Kontribusi</u>	<u>Sumbangan Efektif (SE) (%)</u>	<u>Korelasi Parsial</u>
X ₁ dengan Y	$\hat{Y} = 108,217 + 0,239 X_1$	0,262	6,90%	7,364%	0,267
X ₂ dengan Y	$\hat{Y} = 137,914 + 0,033X_2$	0,280	7,8%	-0,179%	0,261
X ₃ dengan Y	$\hat{Y} = 135,943 + 0,043X_3$	0,241	5,8%	0,034%	0,212
X ₁ ,X ₂ ,X ₃ dengan Y	$\hat{Y} = 114,772 + 0,256X_1 + 0,075X_2 + 0,012X_3$	0,269	7,2%	7,22%	-

Kontribusi Kinerja Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 108,217 + 0,239 X_1$ sangat signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ $= 9,287 > Sig. 0,003$ adalah signifikan linier. Kuat hubungan antara Kinerja Kepala Sekolah (X_1) dengan Prestasi Kerja dihitung dengan korelasi product moment. Berdasarkan analisis diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,262$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0,176$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan, dengan determinan ($r^2 = 0,069$).

Berdasarkan analisis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, dengan kontribusi 6,9%. Dengan kata lain bahwa makin baik Kinerja Kepala Sekolah maka makin baik pula Prestasi Kerja. Variabel Kinerja Kepala Sekolah memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 7,364% terhadap Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. Ini berarti sebanyak 7,364% Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, disumbangkan oleh Kinerja Kepala Sekolah. Dengan kata lain bahwa makin baik Kinerja Kepala Sekolah maka makin baik pula Prestasi Kerja. Variabel

Kinerja Kepala Sekolah memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 7,364% terhadap Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. Ini berarti sebanyak 7,364% Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, disumbangkan oleh Kinerja Kepala Sekolah.

Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana Y dan X_2 ditemukan persamaan: $Y = 137,914 + 0,033X_2$ dengan $F = 0,699$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 0,453$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan dan linier. Kuat hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja dihitung dengan korelasi product moment. Berdasarkan analisis diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,280$ lebih besar dan $r_{tabel} = 0,176$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan, dengan determinan ($r^2 = 0,078$).

Berdasarkan analisis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, dengan kontribusi 7,8%. Dengan kata lain bahwa makin baik motivasi kerja guru maka makin baik pula Prestasi Kerja. Variabel Motivasi Kerja memberikan

sumbangan efektif (SE) sebesar 1,179% terhadap Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. Ini berarti sebanyak 1,179% Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba disumbangkan oleh Motivasi Kerja.

Kontribusi Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana Y atas X_3 ditemukan persamaan: $Y = 135,943 + 0,043X_3$ dengan $F_{reg} = 1,730$ pada signifikansi 0,679 adalah signifikan dan linier. Kuat hubungan antara Iklim Kerja (X_3) dengan Prestasi Kerja dihitung dengan korelasi product moment. Berdasarkan analisis diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,241$ lebih besar dan $r_{tabel} = 0,176$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan, dengan determinan ($r^2 = 0,058$).

Berdasarkan analisis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, dengan kontribusi 5,8%. Dengan kata lain bahwa makin baik Iklim Kerja maka makin baik pula Prestasi Kerja. Variabel Iklim Kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 0,34% terhadap Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. Ini berarti sebanyak 0,34% Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba disumbangkan oleh Iklim Kerja.

Kontribusi Kinerja Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana Y atas X_1, X_2, X_3 ditemukan persamaan : $Y = 114,772 + 0,256X_1 + 0,075X_2 + 0,012X_3$ dengan $F_{reg} = 3,217$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 0,025$ adalah signifikan dan linier. Kuat hubungan secara bersama-sama antara Kinerja Kepala Sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan Iklim Kerja (X_3) terhadap Prestasi

Kerja dihitung dengan korelasi product moment. Berdasarkan analisis diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,269$ lebih besar dan $r_{tabel} = 0,176$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan, dengan determinan ($r^2 = 0,072$).

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kinerja Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, dengan kontribusi 7,22%. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kinerja Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba, dengan kontribusi 7,22%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh para pakar menunjukkan bahwa Kinerja Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan Iklim Kerja sangat penting diwujudkan untuk meningkatkan Prestasi Kerja. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja, peranan kepala sekolah sangat besar. Hal ini disebabkan kepala sekolah yang mengambil kebijakan di sekolah. Maju mundurnya sekolah, salah satunya adalah karena kinerja kepala sekolah dan para guru yang diterapkan.

PENUTUP **Simpulan**

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kinerja kepala sekolah dengan prestasi kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dengan kontribusi sebesar 6,9% dan sisanya lagi 93.1% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dengan kontribusi sebesar 7,8%. dan sisanya lagi 92.2% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan prestasi kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dengan kontribusi sebesar 5,8% dan sisanya lagi 94,2% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.
4. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kinerja kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja sekolah dengan kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba dengan kontribusi sebesar 7,22% dan sisanya lagi 92,78% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan pada temuan hasil penelitian, 1) disarankan kepada kepala sekolah memperhatikan kinerjanya serta mampu mewujudkan iklim kerja yang kondusif di sekolah melalui kepemimpinan yang demokratis dan situasional; 2) disarankan kepada semua guru selalu termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melalui budaya kerja yang kompetitif dan selalu menganggap bahwa berkerja dengan baik adalah swadharma; kepada peneliti lain, disarankan melakukan penelitian lanjutan sebab masih banyak variabel lain yang dipandang berkaitan dengan prestasi kerja guru seperti kompetensi, latar belakang pendidikan, kualifikasi pendidikan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dantes. 1986. *Analisis Item*. Singaraja. FKIP UNUD.
- Dantes. 2008. *Pespektif dan Kebijakan Pendidikan Menghadapi Tantangan Global*. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha
- Djamarah, Syaiful Bahri. 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Gerungan. 2001. *Kepemimpinan Dalam Keseragaman Budaya*. Remaja Rosdakarya.

Kartono, Kartini. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2001. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jakarta. PT. Rernaja Rosdakarya.

Sugiyono, 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta

Sukmadinata. N.S. 2003. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*, Bandung : remaja Rosdakarya

