

HUBUNGAN ANTARA INOVASI KEPALA SEKOLAH, KELENGKAPAN SARANA PRASARANA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SUMBAWA BESAR

Oleh

Ade Safitri

Program studi pendidikan Ekonomi FKIP UNSA

Adesafitri768@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) hubungan langsung antara inovasi kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (2) hubungan langsung antara inovasi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (3) hubungan langsung antara kelengkapan sarana prasarana dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (4) hubungan langsung antara kelengkapan sarana prasarana dengan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (5) hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (6) hubungan langsung antara inovasi kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (7) hubungan tidak langsung antara inovasi kepala sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (8) hubungan tidak langsung antara kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar. Penelitian ini menggunakan rancangan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar dan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik secara proporsional (proportional sampling). Sedangkan untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis jalur (path analysis).

Kata kunci: inovasi, kepala sekolah, sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dari tahun ke tahun semakin maju dan dapat dilihat dari berbagai aspek. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menjadi wadah bagi para peserta didik untuk memperoleh pendidikan. Disamping itu, guru juga merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran dan dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Namun, yang memegang peran yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan yaitu pimpinan atau kepala sekolah. Kepala sekolah selalu mengikuti perkembangan yang ada selama hal tersebut membawa dampak yang positif dalam perkembangan sekolah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut kamus besar bahasa indonesia (2011) inovasi adalah pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru; pembaruan; penemuan baru yang berbeda dari

yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat).

Dalam melaksanakan kepemimpinan, kepala sekolah tentunya harus bisa mengarahkan para bawahannya terutama tenaga pendidik/guru. Guru juga memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, guru dituntut untuk meningkatkan kualitasnya serta dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hal tersebut tentunya harus didukung oleh beberapa faktor penunjang, salah satunya yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka kegiatan pembelajaranpun dapat berjalan lancar.

Di samping itu, impian ideal para guru sering kali sulit terealisasi tanpa tersedianya sarana dan prasarana sekolah untuk mengembangkan kreativitasnya, serta bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam memfasilitasi, terjalinnya hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekolah, mencari dan menemukan gagasan baru, mengintegrasikan kegiatan-kegiatan sekolah, dan mengembangkan pembelajaran yang inovatif. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun (2007) menyatakan bahwa sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dengan adanya sarana dan prasarana, peserta didik maupun guru dapat menjalankan

kegiatan pembelajaran dengan lancar dan dapat termotivasi.

Motivasi merupakan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006). Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana sekolah, dan motivasi kerja, sangat ditentukan oleh kinerja guru keberhasilan

pendidikan seberapa besar ditentukan oleh kinerja guru.

Berdasarkan paparan tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul: “hubungan antara inovasi kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu inovasi kepala sekolah (X_1), kelengkapan sarana prasarana (X_2), motivasi kerja (X_3), dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar yang berjumlah 210 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional sampling*. jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 118 guru. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *Likert*.

Analisis validitas yaitu menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* dan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Cara yang ditempuh peneliti untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Sedangkan untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

PEMBAHASAN

Hasil nilai korelasi antar variabel yaitu antara X_1 dan Y sebesar 0,515 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara inovasi kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka Miles (dalam Soemanto, 1980) menyatakan bahwa inovasi adalah macam-macam perubahan. Inovasi sebagai perubahan

disengaja, baru, khusus untuk mencapai tujuan-tujuan sistem. Sedangkan dalam melakukan inovasi tentunya membutuhkan peran yang sangat penting yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tambahan tugas sebagai kepala sekolah. Sebagai seorang kepala sekolah, dituntut untuk memikirkan perkembangan dan kemajuan sekolah, sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat. Kepala sekolah juga merupakan *top leader* dari suatu lembaga pendidikan. Kebijakan yang diputuskan merupakan hal yang strategis dalam keberhasilan sekolah. Kepala sekolah seharusnya orang yang memiliki kecerdasan, kreativitas, dan visi dan tujuan ke depan dalam rangka menatap realitas masyarakat yang semakin global. Gorton (1976) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah agen pembaharu, sangat penting dalam inovasi pendidikan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah apabila membawa perubahan atau inovasi tidak hanya untuk kemajuan sekolah akan tetapi juga untuk kemajuan pada kinerja guru.

Keberhasilan seorang guru dapat dilihat pada kriteria-kriteria yang ada dan dapat dicapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai, berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tentunya mempunyai dampak terhadap kinerja guru.

Hasil nilai korelasi antar variabel yaitu antara X_1 dan X_3 sebesar 0,415 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara inovasi kepala sekolah dengan motivasi kerja.

Salah satu hal yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007) kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel, dan fleksibel. Konstruktif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing tenaga kependidikan.

Sesuai dengan uraian tersebut, sangat jelas bahwa seorang kepala sekolah harus mendorong atau memberikan motivasi kepada guru atau tenaga kependidikan dan merupakan salah satu wujud seorang kepala sekolah sebagai *innovator* atau inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Hasil nilai korelasi antar variabel yaitu antara X_2 dan Y sebesar 0,455 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kelengkapan sarana prasarana sekolah dengan kinerja guru. Barnawi dan Arifin (2012) memaparkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Kelengkapan sarana prasarana sekolah tentunya berdampak pada kinerja seorang guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) diantaranya yaitu sarana dan prasarana sekolah. Adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya

terutama dalam proses belajar mengajar. Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru.

Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, dengan tersedianya sarana dan prasarana sekolah yang memadai merupakan salah satu faktor penunjang dalam peningkatan kinerja guru.

Hasil nilai antara variabel X_2 dan X_3 sebesar 0,382 yang berada pada taraf signifikansi 0,001 artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kelengkapan sarana prasarana sekolah dengan motivasi kerja.

Menurut Maslow (dalam Robbins, 2006) menyatakan bahwa di dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu: (1) psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah), seks, dan kebutuhan jasmani lain; (2) keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan; (4) penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian; (5) aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Maslow pada jenjang kebutuhan yang pertama yaitu psikologis atau kebutuhan jasmani, dalam lingkup sekolah maka dapat diartikan juga bahwa manusia membutuhkan sarana prasarana misalnya pakaian sekolah, ruang kelas, buku pelajaran, dan sebagainya. Jadi secara langsung terdapat hubungan antara kelengkapan sarana prasarana sekolah dengan motivasi kerja guru.

Hasil nilai korelasi antara variabel X_3 dengan Y yaitu sebesar 0,604 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kelengkapan sarana prasarana sekolah dengan kinerja guru.

Hal ini diperkuat oleh teori yang diungkapkan oleh Victor Vroom. Istilah lain yang lebih praktis yaitu teori pengharapan, karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi. Imbalan itu akan memenuhi sasaran pribadi karyawan itu.

Sedangkan menurut Robbins (2006), kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Bersasarkan teori tersebut, sangat jelas bahwa yang menentukan kinerja guru yaitu salah satu faktornya adalah motivasi. Motivasi yang tinggi tentunya akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil nilai korelasi antar variabel yaitu X_1 , X_2 , X_3 , dan Y sebesar 0,604 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara inovasi kepala sekolah, kelengkapan sarana

prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru

Sesuai dengan yang dikemukakan pada bab kajian teori, menurut Miles (dalam Soemanto, 1980) menyatakan bahwa inovasi adalah macam-macam perubahan. Inovasi sebagai perubahan disengaja, baru, khusus untuk mencapai tujuan-tujuan sistem. Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tambahan tugas sebagai kepala sekolah. Sebagai seorang kepala sekolah, dituntut untuk memikirkan perkembangan dan kemajuan sekolah, sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat. Dalam melakukan inovasi, kepala sekolah melaksanakannya sesuai dengan perkembangan atau pembaharuan yang ada di lingkungan sekolah atau sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Selanjutnya dalam kelengkapan sarana dan prasarana sekolah juga dilaksanakan sesuai dengan standar dan proses yang telah ditentukan. Barnawi dan Arifin (2012) mengungkapkan bahwa manajemen sarana dan prasarana adalah segenap proses pengadaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana agar mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara tepat guna dan tepat sasaran. Apabila dalam proses sarana dan prasarana sekolah dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, maka kelengkapan sarana dan prasarana sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Hal ini dapat dibandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang

memadai. Oleh karena itu, kulaitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya, sarana dan prasarana yang digunakan haruslah sarana dan prasarana yang modern yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Selain itu motivasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Maslow tentang teori kebutuhan yaitu 1) psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain, 2) keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, 3) sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan, 4) penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian, 5) aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Oleh karena itu, kinerja guru sangat ditentukan dengan adanya motivasi kerja, kelengkapan sarana dan prasarana sekolah serta inovasi kepala sekolah.

Hasil nilai korelasi antar variabel yaitu X_1 , X_3 , dan Y sebesar 0,243 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara inovasi kepala sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru.

Inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dalam berbagai bidang dan sangat menentukan kinerja seorang guru. Baik tidaknya kinerja seorang guru juga bisa ditentukan melalui inovasi pengelolaan guru

yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja guru.

Menurut Ibrahim (1998) proses inovasi pengelolaan guru merupakan salah satu kunci keberhasilan (*key to succesfullnes*) sekolah, sebab guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempengaruhi keberhasilan dalam institusi pendidikan. Untuk itu, diperlukan profesionalisasi guru dibidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Profesionalisasi guru diperlukan untuk melangsungkan proses inovasi di sekolah. Kecerdikan, kekreatifan, dan memiliki etos dan komitmen yang tinggi tumbuh berkembang secara personal profesional merupakan sikap inovatif yang dibutuhkan pula untuk melaksanakan inovasi pendidikan sekolah.

Mangkunegara (2006) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivision*). Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Mc. Clelland (dalam Robbins, 2006) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru hendaknya menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara inovasi kepala sekolah,

motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar.

Hasil nilai korelasi antar variabel yaitu X_2 , X_3 , dan Y sebesar 0,211 yang berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru.

Menurut Mangkunegara (2000) sarana prasarana merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja guru. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar. Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan teori yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan tidak langsung antara kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan langsung antara inovasi kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (2) terdapat hubungan langsung antara inovasi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMA

Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (3) terdapat hubungan langsung antara kelengkapan sarana prasarana dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (4) terdapat hubungan langsung antara kelengkapan sarana prasarana dengan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (5) terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (6) terdapat hubungan langsung antara inovasi kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (7) terdapat hubungan tidak langsung antara inovasi kepala sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (8) terdapat hubungan tidak langsung antara kelengkapan sarana prasarana sekolah, motivasi kerja, dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar.

SARAN

Ada beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yaitu: (1) Kepala Dinas dan Pengawas Pendidikan di Kabupaten Sumbawa Besar, hendaknya memberikan masukan atau arahan secara kontinyu kepada para kepala sekolah atau guru sehingga dapat memotivasi atau meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (2) Kepala SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, disarankan agar dalam melakukan inovasi di sekolah hendaknya dapat dilaksanakan sesuai dengan pembaruan yang ada sehingga menimbulkan suatu perubahan yang pada akhirnya dapat terciptanya suatu inovasi baik dalam bidang sarana prasarana sekolah atau dalam bidang lainnya guna meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Besar, (3) Guru SMA Negeri di

Kabupaten Sumbawa Besar, para guru hendaknya tetap saling memberikan motivasi satu sama lain guna tercapainya kinerja yang baik antar sesama rekan kerja serta dapat memelihara kelengkapan sarana dan prasarana sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru, (4) Peneliti lain, apabila peneliti lain melakukan penelitian yang hampir sama dengan ini, maka hendaknya lebih disempurnakan baik dari segi teori maupun hal lainnya sehingga hasil penelitian yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Persekolahan Berbasis Sekolah*, (Online), (<http://www.dit-plp.go/id>), diakses 7 Desember 2009.
- Ibrahim. 1998. *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Dikti, Proyek Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Soemanto, W. 1980. *Petunjuk untuk Pembinaan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Suharsono dan Retnoningsih, A. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Lux)*. Semarang: Widya Karya.