

**DUKUNGAN KINERJA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH, SARANA  
PRASARANA PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMPN WILAYAH KLATEN KOTA  
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Pendidikan**

**Oleh:**

**HERU MURSITI**

**Q 100 160 098**

**MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
TAHUN 2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**DUKUNGAN KINERJA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH, SARANA  
PRASARANA PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMPN WILAYAH KLATEN KOTA TAHUN  
PELAJARAN 2017/2018**

**PUBLIKASI ILMIAH**

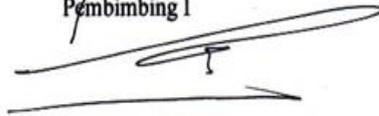
**Oleh:**

**HERU MURSITI**

**Q 100 160 098**

Surakarta, 03 April 2018

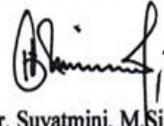
Pembimbing I



Dr. Sumardi, M.Si

NIDN. 0008035301

Pembimbing II



Dr. Suyatmini, M.Si

NIDN. 0609065801

**HALAMAN PENGESAHAN**

**DUKUNGAN KINERJA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH, SARANA  
PRASARANA PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMPN WILAYAH KLATEN KOTA TAHUN  
PELAJARAN 2017/2018**

Oleh:

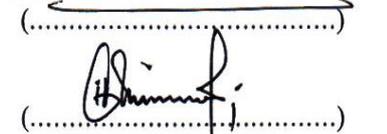
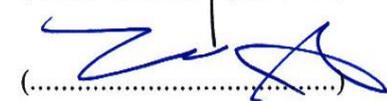
**HERU MURSITI**

**Q 100 160 098**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Progam Studi Magister Administrasi  
Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Selasa, 03 April 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Dr. Sumardi, M.Si  
Ketua Dewan Penguji
2. Dr. Suyatmini, M.Si  
Anggota Dewan Penguji I
3. Prof. Dr. Sutarna, M.Pd  
Anggota Dewan Penguji II

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)



Direktur,

**Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd**

**SURAT PERNYATAAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dengan ini saya menyatakan bahwa publikasi ilmiah tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 03 April 2018

Penulis,



**HERU MURSITI**  
Q 100 160 098

**DUKUNGAN KINERJA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH, SARANA  
PRASARANA PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMPN WILAYAH KLATEN KOTA TAHUN  
PELAJARAN 2017/2018**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis dan menguji dukungan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan: 1) Ada dukungan positif antara kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. terbukti dari hasil  $t_{hitung} = 0,002 < t_{tabel} = 1,976$ . Variabel kinerja manajemen kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 32,1% terhadap kinerja guru; 2) Ada dukungan positif antara sarana dan prasarana pendidikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari  $t_{hitung} = 0,000 < t_{tabel} = 1,976$ . Variabel sarana dan prasarana memberikan sumbangan efektif sebesar 13,9% terhadap kinerja guru; 3) Ada dukungan positif antara lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari  $t_{hitung} = 0,004 < t_{tabel} = 1,976$ . Variabel lingkungan kerja guru memberikan sumbangan efektif sebesar 22,4% terhadap kinerja guru. Ada dukungan positif dan signifikan secara simultan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana pendidikan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 2,282 > F_{tabel} = 2,70$ . Variabel bebas memberikan sumbangan efektif total sebesar 70,4% terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** *manajemen kepala sekolah, sarana prasarana, lingkungan kerja, kinerja guru*

**ABSTRACT**

*The objectives of this research are: 1) to analyze and test the performance support of principal management, facilities and infrastructure, work environment and principal management performance on teacher performance. Data analysis method used in this research, that is method of doubled linear regression analysis. Result of analysis of research data can be concluded: 1) There is positive support between principal management performance on teacher performance. as evidenced from the results  $t_{count} = 0.002 < t_{tabel} = 1.976$ . The principal performance variable of headmaster management contributes 32.1% to teacher performance; 2) There is positive support between education facilities and infrastructure on teacher performance. This is evidenced from  $t_{count} = 0,000 < t_{tabel} = 1.976$ . The facilities and infrastructure variables contribute 13.9% effective to teacher performance; 3) There is positive support between teacher*

*work environment to teacher performance. This is evidenced from  $t_{count} = 0.004 < t_{tabel} = 1.976$ . The teacher work environment variables contributed 22.4% to the teacher's performance. There is a positive and significant support simultaneously the performance of principal management, educational facilities and infrastructure and work environment, on teacher performance. This is evidenced from testing the hypothesis that shows that  $F_{count} = 2.282 > F_{tabel} = 2.70$ . The independent variable gives a total effective contribution of 70.4% to teacher performance.*

**Keywords:** *principal management, infrastructure, work environment, teacher performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Pemerintah Daerah membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistis menjadi desentralitis. Perubahan ini, pada satu sisi menguntungkan sebab pendidikan di sekolah dapat dilaksanakan secara lebih leluasa dan mandiri sesuai dengan kemampuan masing-masing sekolah, namun pada sisi lain akan menjadi kendala pada pelaksanaannya apabila kesiapan sekolah tidak sejalan dengan tuntutan dari kebijakan undang undang tersebut.

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan. Sementara itu efektivitas kualitas dan perilaku kepala sekolah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah, meliputi: pendidik (edukator), manajer, administrator, supervisor, pemimpin (leader), inovator, motivator dan kewirausahaan, sering disingkat 4 dengan EMASLIMW . Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merencanakan, mengorganisir, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Guru faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya. Karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolok ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (Zarkasy; 2013).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis dan menguji dukungan kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018; 2) untuk menganalisis dan menguji dukungan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018; 3) untuk menganalisis dan menguji dukungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018; dan 4) untuk menganalisis dan menguji dukungan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis. Sampel dalam penelitian ini adalah 146 guru dari berbagai mata pelajaran (mapel) dari 5 sekolah yang berbeda di wilayah Kabupaten Klaten. Sekolah tersebut yakni SMPN 1 Klaten, SMPN 3 Klaten, SMPN 4 Klaten, SMPN 5 Klaten dan SMPN 7 Klaten.

Teknik pengumpulan data adalah suatu kegiatan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan dapat diolah menjadi suatu data yang dapat disajikan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian, yakni kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode analisis regresi linier berganda. Metode tersebut digunakan untuk meramalkan dukungan dari suatu variabel terikat (kinerja guru) berdasarkan variabel bebas (manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana dan lingkungan kerja). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan suatu variabel terikat (*Dependent variable*) (Y) berdasarkan tiga variabel bebas (*Independent variable*) ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ), dalam suatu persamaan linier (Sugiyono; 2013).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Pengujian Prasyarat Analisis

Berdasarkan analisis data diatas jelas bahwa regresi yang diperoleh telah mengalami pengujian terhadap syarat-syarat yang diperlukan. Hal ini dapat dilakukan karena pada umumnya kita hanya bisa dan benar melangkah pada tahap berikutnya apabila syarat-syarat yang dipeerlukan untuk melangkah telah dipenuhi.

Dari hasil analisis data dengan bantuan SPSS 19.0 diperoleh nilai probabilitas (Sig.)  $> 0,05$  (lihat tabel 4.12) sehingga  $H_0$  diterima, maka data berdistribusi normal. Menurut Budiyono (2000:166), salah satu uji distribusi

populasi yang sangat banyak digunakan adalah menguji apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini disebut uji distribusi normal, disingkat uji normalitas populasi. Normalitas merupakan sesuatu yang tidak diasumsikan, tetapi sesuatu yang dipersyaratkan.

Sampel dikatakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai probabilitas (Sig.) > 0,05. Jadi berdasarkan hasil analisis data dan pendapat Budiyono diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian yang diperoleh penulis berasal dari populasi berdistribusi normal.

Menurut Sudjana (2002:15) setelah persamaan regresi diperoleh, persamaan tersebut harus dibuktikan apakah linier atau tidak-linier. Pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol dan regresi dikatakan linier jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Dari hasil analisis data pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  diperoleh  $F_{hitung} = 1,055$  untuk  $X_1$  dan  $Y$  sehingga kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah linier,  $F_{hitung} = 1,125$  untuk  $X_2$  dan  $Y$  sehingga sarana dan prasarana pendidikan adalah linier dan  $F_{hitung} = 1,001$  untuk  $X_3$  dan  $Y$  sehingga lingkungan kerja adalah linier.

Uji independensi digunakan untuk hubungan antara variabel bebas. Dari hasil analisis data diketahui nilai VIF kinerja manajemen kepala sekolah = 1,114 dengan tolerance = 0,897, sarana dan prasarana pendidikan dengan VIF = 1,165 dengan tolerance 0,858 dan lingkungan kerja dengan VIF = 1,048 dengan tolerance 0,954. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , sehingga dapat disimpulkan variabel bebas bersifat independen.

#### b. Pengujian hipotesis

- 1) Hipotesis pertama (Ada dukungan antara kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru)

Dari hasil analisis antara kinerja manajemen kepala sekolah ( $X_1$ ), sarana prasarana pendidikan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) diperoleh persamaan:

$$Y = 28,131 + 0,652 X_1 + 0,183 X_2 + 0,153 X_3$$

Konstanta yang berharga positif yaitu 0,139.

Karena  $F_{hitung} = 28,131 > F_{tabel} = 2,70$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja mendukung terhadap kinerja guru. dan  $R^2_{xy} = 0,791$ , sehingga dukungan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 79,1% dan selebihnya 20,9% ditentukan oleh faktor lain.

## 2) Hipotesis Parsial

- a) Ada dukungan antara kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Derajat dukungan antara kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan dalam  $t_{hitung} = 0,002 < t_{tabel} = 1,976$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajemen kepala sekolah mendukung terhadap kinerja guru.

Hasil tersebut dapat dipahami karena sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk memdukungani, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Ditjend. Dikmenum,2002:16).

Selain hal diatas, hasil penelitian tersebut membuktikan kinerja manajemen kepala sekolah dikatakan baik dan benar bila mampu membawa peningkatan dan perubahan sikap dan prilaku bawahan (dalam hal ini guru). Perubahan sikap guru ditandai dengan sikap komitmen dan loyalitas guru yang tinggi kepada kepala sekolahnya, motivasi guru yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dan perasaan puas yang dirasakan oleh guru. Sedangkan perubahan perilaku guru ditunjukkan dengan keterlibatan atau prestasi, dukungan dan kesediaan guru menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

- b) Ada dukungan antara sarana dan prasarana pendidikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa sarana dan prasarana mendukung positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 0,000 < t_{tabel} = 1,976$ . Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa sarana dan prasarana mempunyai dukungan positif terhadap kinerja guru. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Jatmiko (2016), hasil penelitiannya menunjukkan adanya dukungan yang signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Semarang. Besar dukungan sarana prasarana terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Model *Summary Square* adalah sebesar 0,396 atau 36,9%. Sedangkan sisanya (63,1%) didukung oleh faktor lain.

Di sisi lain pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Becti Handayani tentang dukungan tingkat pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri I Karangdowo hasil yang diperoleh adalah untuk variabel sarana prasarana diperoleh hasil  $F_{hitung} < F_{tabel} = 1,878 < 2,002$ , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana tidak diterima dan tidak teruji kebenarannya (Handayani: 2015).

- c) Ada dukungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa lingkungan kerja guru mendukung positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 0,004 < t_{tabel} = 1,976$ . Dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja mendukung terhadap kinerja guru.

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

### 3) Sumbangan Efektif

Sumbangan yang dihasilkan oleh tiap-tiap prediktor untuk kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 32,1%, sarana dan prasarana pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 13,9%, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 33,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi efektif kinerja manajemen kepala sekolah lebih besar dari sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja guru. Dengan demikian sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja guru harus selalu dikembangkan untuk lebih mendukung kinerja guru.

## **4) PENUTUP**

### **4.1 Simpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Ada dukungan positif dan signifikan antara kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari pengujian

hipotesis yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 0,002 < t_{tabel} = 1,976$ . Variabel kinerja manajemen kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 32,1% terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kinerja manajemen kepala sekolah maka akan semakin meningkat pula kinerja guru SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.

- 2) Ada dukungan positif dan signifikan antara sarana dan prasarana pendidikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 0,000 < t_{tabel} = 1,976$ . Variabel sarana dan prasarana memberikan sumbangan efektif sebesar 13,9% terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sarana dan prasarana pendidikan maka akan semakin meningkat pula kinerja guru SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
- 3) Ada dukungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 0,004 < t_{tabel} = 1,976$ . Variabel lingkungan kerja guru memberikan sumbangan efektif sebesar 33,1% terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sarana dan prasarana pendidikan maka akan semakin meningkat pula kinerja guru SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
- 4) Ada dukungan positif dan signifikan secara simultan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana pendidikan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 2,282 > F_{tabel} = 2,70$ . Variabel bebas memberikan sumbangan efektif total sebesar 79,1% terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana pendidikan dan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.

## **4.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka implikasi praktik menunjukkan adanya hubungan antara konsep-konsep dan temuan-temuan hasil penelitian terdahulu.

Dengan diterimanya hipotesis adanya dukungan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar memperoleh hasil yang maksimal maka perlu didukung oleh kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja yang tinggi.

Semakin baik kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana pendidikan dan lingkungan kerja, maka akan semakin buruk rendah pula kinerja guru. Jadi, diharapkan kepala sekolah lebih memperhatikan perannya dalam membantu dan memperhatikan kinerja para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dengan begitu para guru dapat meningkatkan tujuan organisasi dari lembaga pendidikan.

## **4.3 Saran**

4.3.1 Bagi dinas pendidikan, penelitian ini di harapkan sebagai bahan informasi. agar setiap sekolah diperhatikan fasilitas mendukung proses pembelajaran, yaitu lingkungan sekolah. Sehingga memudahkan para guru dalam mengajar.

4.3.2 Bagi kepala sekolah, penelitian ini telah membuktikan teori-teori yang diyakini kebenarannya secara ilmiah. Maka dari itu, temuan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu landasan dalam mengelola dan mengembangkan lembaganya terkhusus dalam kinerja gurunya.

4.3.3 Bagi guru, memberikan pengetahuan bahwa sebenarnya tugas guru adalah memberikan pengetahuan bagi siswa. Guru sangat dominan atas

berhasilnya suatu pendidikan. Sehingga apabila kinerja para guru rendah, maka pengetahuan yang di emban para siswa akan rendah pula. Dengan begitu hendaknya para guru berkewajiban untuk selalu meningkatkan pengetahuannya, dan meningkatkan kinerja nya dalam mengajar.

4.3.4 Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan dengan metode kuantitatif dengan variabel yang terbatas, yakni hanya membahas mengenai dukungan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Klaten, sementara terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memdukungani kinerja guru, untuk itu disarankan agar peneliti yang akan datang dapat melakukan pengembangan penelitiannya yaitu melakukan penelitian dengan variabel lainnya yang juga dapat memdukungani kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirin Tatang M. 2011. *Pengertian Sarana dan Prasarana Pendidikan*.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhanudin. 2014. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. 2014. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta : Grasindo Gramedia, Widia Sarana Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif r&d*. Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta..
- Sudjana,D. 2000. *Manajemen program pendidikan untuk pendidikan luar sekolah*. Bandung : Falah Production.