

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJASAMA TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DASAR  
DI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



*Oleh:*

**NURPAJIS**  
**NIM. 19684**

*Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam  
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**



*Allah yang Maha Kekal, aku tahu engkau senantiasa memberikan yang terbaik buatku. Jadikanlah kehendak-Mu dan bukan kehendakku yang jadi dalam setiap bagian hidupku. Padamu Allah kuucapkan puji yang terdalam, Engkau Zat Maha Agung yang mengarahkan mengarungi jalan yang penuh kemenangan. Pada-Mu aku meminta, jadikanlah ilmu yang telah kuperoleh menjadi berkah dan modal bagiku dalam mengarungi bahtera hidup di dunia-Mu.*

Tibalah saat dimana do'aku engkau kabulkan  
 Kuraih gelar ini atas uluran tanganmu  
 Kaubukakan hati dan pikiranku menuju keberhasilan  
 Segala puji bagimu Tuhan Yang Maha Esa

*Ku persembahkan karya kecil ini kepada Ayahanda tercinta : Nurdin (Alm) dan Ibunda tercinta Pasa sebagai bentuk ungkapan atas doa, kasih sayang dan pengorbanannya. Terima kasih yang tak terkira Ananda ucapkan untuk napas kehidupan yang telah Ayahanda dan ibunda berikan bagi Ananda. Kini napas kehidupan itu telah menjadi segengam harapan dan tekad untuk mengapai masa depan.*

Setiap perjalanan mesti ada akhirnya  
 Setiap rintangan pasti ada jalan keluarnya  
 Setiap ilmu pasti berguna dalam kehidupan

*Perjalanan panjang yang melelahkan itu telah kita lalui bersama, rintangan yang menghadang juga telah kita pikul bersama, untuk mengantarkan Ananda ke gerbang masa depan. Hari ini Ananda datang bersujud dihadapan Ayahanda dan Ibunda, amapunilah semua kesalahan Ananda, ridhoilah setiap langkah Ananda menempuh perjalanan hidup. Mudah-mudahan ilmu yang telah Ananda peroleh dapat menjadi berkah kebahagiaan bagi kita bersama.*

Buat istriku yang termanja  
 Seuntai kasih yang sama kita bina  
 Dalam rumah tangga yang sama kita harapkan  
 Terimakasih istriku tercinta Zulhelmi, S.Pd.I, M.Pd  
 Bimbingan dan setulus cintamu menyertai langkahku

*Teruntuk juga buat buah hatiku  
 Harapan jiwaku yang sangat ku sayangi  
 Anakku Nurva Eka Emitazari, A.Md.Keb dan Nurzul Dwi Vellaganta, A.Md.Keb  
 Senyum dan tawa kalian pengobat lelah papa*

*Begitu juga pada kedua menantu ku yang punya semangat memberi motivasi demi keberhasilanku menyanggah gelar Magister Pendidikan (M.Pd)*

Dan segunung harapan ku doakan kepada  
 Ke empat cucuku Nofir Zul Azriwa dan Khaylla Firdaus  
 serta M. Umar Rahmens dan Humaira Dwi Rahmens  
 supaya dapat mengikuti jejak Opa atau melebihi hendaknya.

Amin

*Terimakasih juga kepada saudara-saudaraku yang telah ikut berkorban membantuku dengan doa dan saran-saran nya*

Wassalam .....

Padang, Maret 2013

Nurpajis

## ABSTRACT

**Nurpajis, 2013 : Contribution Discipline Work And Cooperation Against Climate Manajerial Performance Head Elementary School in the District Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program. Padang State University.**

Phenomena that occur in the field shows that there are many principals who have not made RKAS complete, there are many principals who have not been able to promote the discipline of the school community, there are many principals who have not been able to create climate conducive to cooperation, headmasters less able to innovate, it is seen schools do not happen the way place thar fundamental changes to the school, still less harmonious relationship among school personel and management of school facilities and infrastructure are still well. The purpose of this study is 1) the contribution of labor discipline on managerial performance elementary school principals District Pesisir Selatan, 2) contribution to the performance of managerial climate cooperation Elementary school Principals District Pesisir Selatan, 3) contribute labor discipline and climate cooperation jointly on managerial performance elementary school principals District Pesisir Selatan.

This research is a quatitative method of ex post facto. The population in this study all heads of primary schools in the south Coastal District Based on the source data obtained from the Departement of Edukation South Coastal District in 2011 with a total of 383 people. Sampel using proporsional stratified ramdom sampling tecneque samples obstained 90. Instrument research using a queestionnaire Wiht Likert Scale models. Analysis of data in the data description, requirements and test hypotheses were processes using SPSS version 17.

The results showed that the discipline of work contributes to managerial performance headmaster school with the amount of contribution of 13,0%, the climate of cooperation contributes on manajerial performance headmaster of amount by 10,7%, labor discipline and cooperation climate joinly contribute to managerial perfotmance and better principals should ideally be done through improved work discipline and create a climate conducive to cooperation in the school environment.

## ABSTRAK

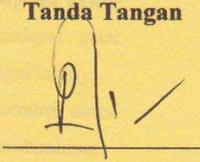
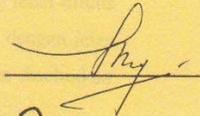
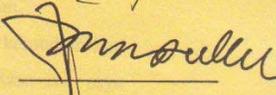
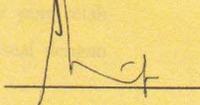
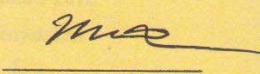
**Nurpajis 2013 : Kontribusi Disiplin Kerja Dan Iklim Kerjasama Terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.**

Permasalahan yang terjadi dilapangan rendahnya kinerja manajerial kepala sekolah, hal ini terlihat kepala sekolah kurang mempunyai agenda kerja, kepala sekolah belum mampu membina iklim kerjasama dan disiplin kerja, serta kepala sekolah kurang mampu melakukan inovasi-inovasi tentang kemajuan sekolah yang dipimpinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja dan iklim kerjasama terhadap kinerja manajerial Kepala Sekolah,

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah sebanyak 383 orang. Sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* didapatkan sampel 90 orang instrumen penelitian adalah angket dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah dengan besaran 13,0% disiplin kerja kepala sekolah masuk kategori cukup, iklim kerjasama sudah baik dan kinerja manajerial kepala sekolah masuk kategori baik, iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah sebesar 10,7%, disiplin kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah sebesar 19,7%. Hal ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja manajerial kepala sekolah lebih baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja dan menciptakan iklim kerjasama yang kondusif di lingkungan sekolah

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Nurpajis*

NIM. : 19684

Tanggal Ujian : 21 - 1 - 2013

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunianya, yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama Terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Pesisir Selatan**”. Selanjutnya salawat beserta salam semoga disampaikan Allah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam setiap sikap dan tindakan kita sebagai seorang intelektual muslim.

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S2 di Jurusan Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini disampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Prof. Dr. Arni Muhammad selaku dosen Pembimbing dan dosen program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan meluangkan waktunya demi kesempurnaan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Dr. Yahya, M.Pd, selaku kontributor yang telah banyak memberi masukan-masukan dan saran-saran demi sempurnanya tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.

4. Kepala UPTD, Kepala Sekolah dan Guru-guru SD di Kabupaten Pesisir Selatan
5. Kedua orang tua istri dan anak-anak serta keluarga, yang selalu mendoakan dan menyemangati dalam segala hal.
6. Teman-teman seperjuangan serta berbagai pihak yang ikut berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian ini

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa mendatang, Amin.

Padang, November 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. KajianTeori .....	12
1. Kinerja Manajerial Kepala Sekolah .....	12
2. Disiplin Kerja.....	17
3. Iklim Kerjasama.....	21
B. Penelitian yang Relevan.....	25
C. Kerangka Berfikir .....	26
D. Hipotesis.....	29

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian..... 30  
B. Populasi dan Sampel ..... 30  
C. Definisi Operasional ..... 35  
D. Instrumen Penelitian ..... 36  
E. Pengumpulan Data ..... 41  
F. Teknik Analisis Data ..... 41

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data..... 45  
B. Pengujian Persyaratan Analisis..... 52  
C. Pengujian Hipotesis..... 56  
D. Pembahasan..... 66  
E. Keterbatasan Penelitian..... 68

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 70  
B. Implikasi Hasil Penelitian ..... 71  
C. Saran..... 73

**DAFTAR RUJUKAN**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### TabelHalaman

1. Jumlah Kepala SD Negeri di Kabupaten Pesisir Selatan .....	31
2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa KerjaKepala Sekolah.....	32
3. Hasil Perhitungan Sampel .....	33
4. Jumlah Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata .....	34
5. Kisi-kisiPenyusunan Instrumen Penelitian .....	38
6. Kisi-kisi Setelah Melakukan Uji Coba Instrumen .....	39
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	40
8. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	42
9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja manajerial kepala sekolah (Y).....	46
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Manajerial Kepala Sekolah .....	47
11. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja (X1) .....	48
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin kerja.....	49
13. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja Sama (X2).....	50
14. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Kerja sama.....	52
15. Hasil Uji Normalitas Skor Variabel X1, X2, dan Y dengan tes <i>KolmogrovSmirnov</i> .....	53
16. Homogenitas variabel budaya kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Manajerial Kepala Sekolah .....	54
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 terhadap variabel Y .....	55
18. Hasil Uji Linier Litas Variabel (X2) terhadap Variabel (Y).....	55
19. Hasil Analisis Analisis Variabel (X1) dan (x2) .....	56
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	57
21. Rangkuman Hasil analisis Uji Keberartian kesamaan Regresi (X1) Terhadap Kinerja Manajerial Kepala sekolahY .....	57
22. Pengujian Keberartian Koevisitian Rengresi (X1) terhadap (Y) .....	58

23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Kerja Sama (X2) Terhadap Variabeel Kinerja Manajerial Kepala Sekolah (Y) .....	60
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi (X2) Terhadap Manajerial Kepala Sekolah Y .....	60
25. Uji Keberatian Kuevisien (X2) Terhadap (Y).....	61
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Iklim Kerja Sama (X2) Dengan Kinerja Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	62
27. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberatian Persamaan Regresi Disiplin Kerja (X1) dan Iklim Kerjasama (X2) terhadap Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	63
28. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) terhadap Variabel Y .....	64
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	65

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar Halaman

1. KerangkaPemikiran.....	29
2. Histogram SkorKinerjaManajerialKepalaSekolah.....	46
3. Histogram SkorDisiplinKerja .....	48
4. Histogram SkorIklimKerjasama .....	51
5. GarisPersamaanRegresiDisiplinKerja (X1) .....	59
6. GarisPersamaanRegresiIklimKerjasama (X2) .....	61
7. GarisPersamaanRegresiDisiplinKerja (X1) danIklimKerjasama (X2) .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran Halaman

1. AngketUjiCobaInstrumen .....	76
2. TabulasiUjiCobaInstrumen .....	88
3. Out Put UjiCobaInstrumen.....	91
4. AngketPenelitian .....	101
5. TabulasiPenelitian .....	102
6. Total SkorMasing-masingVariabel .....	123
7. Out Put Analisis Data.....	125
8. LampiranKontribusiRelatifEfektif .....	133
9. SuratIzinPenelitian .....	135

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan dituntut untuk selalu berusaha agar dapat meningkatkan mutu pendidikan baik. Mutu lulusan suatu sekolah akan tergantung dari kinerja manajerial kepala sekolah yang bertugas di sekolah tersebut. Setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dibutuhkan profesionalisme kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang membuat perbedaan antara sekolah yang bermutu dengan sekolah yang biasa-biasa saja, tergantung dari bagaimana kinerja manajerial kepala sekolah tersebut. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi pada pencapaian mutu, tanggap dengan kondisi yang ada, punya pandangan ke depan, realistis dan bijak dalam mengambil setiap keputusan. Kepala sekolah diangkat dari orang-orang yang mempunyai kemampuan lebih dan memiliki wawasan yang luas. Seperti yang tertuang secara administrasi dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yang diantaranya Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/ Madrasah adalah: Memiliki standar akademik

sarjana, memiliki pengalaman yang cukup serta golongan serendah- rendahnya III/c.

Untuk itu seorang kepala sekolah betul-betul memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi serta kompetensi sosial. Dengan ditetapkannya Permen Nomor 13 Tahun 2007 ini, diharapkan kualitas kepala sekolah yang diangkat akan lebih dari yang selama ini, sehingga kinerja manajerial kepala sekolah juga akan semakin meningkat.

Kinerja manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Mengingat begitu pentingnya peranan kinerja manajerial ini diharapkan kepala sekolah selalu berupaya meningkatkannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Apabila kepala sekolah mempunyai kinerja manajerial yang baik diharapkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya juga ikut baik. Kinerja manajerial kepala sekolah yang tinggi tentunya juga akan memberikan hasil yang maksimal terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri.

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2008: 2) menyatakan bahwa “kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja manajerial adalah proses dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari kutipan tersebut dapat dimaknai bahwa kinerja manajerial kepala sekolah adalah usaha atau proses yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk mengelola dan mengatur bagaimana sebuah rencana dan program yang sudah disusun bisa

terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang berkuwalitas. Disamping itu kinerja manajerial kepala sekolah tergantung pada kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan program sekolah untuk mencapai tujuan sekolah secara keseluruhan.

Kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya selaku pimpinan atau manajer sekolah, antara lain merencanakan program sekolah, melaksanakan program dan menilai, mengelola sumber daya sekolah, menyusun, mengembangkan hasil kerja, memimpin warga sekolah, dan melaporkan serta menciptakan hal-hal yang terbaik untuk kemajuan pendidikan. Kompetensi manajerial kepala sekolah yang mempunyai kompetensi yang baik akan berhasil dalam melaksanakan tugas manajerialnya sehingga kinerja manajerialnya akan menjadi baik.

Berdasarkan pengamatan pendahuluan yang dilakukan di beberapa sekolah dasar di Kabupaten Pesisir Selatan, terlihat bahwa kinerja manajerial kepala sekolah masih belum dengan baik. Hal ini tampak dari gejala-gejala berikut ini :

1. Masih ada kepala sekolah yang belum membuat RKAS (Rencana Kerja Anggaran Sekolah) secara lengkap yang mengacu pada 8 standar pendidikan nasional. Hal ini terungkap dalam kegiatan workshop kepala SD yang dilaksanakan di ibu kota Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 03 dan 04 Desember 2011. Di sini tergambar kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah tentang menyusun dan membuat rencana kerja dari

sekolah yang dipimpinnya. Dari jumlah peserta 100 orang itu ternyata yang membuat RKAS secara lengkap 20 orang, dengan persentasenya 20%.

2. Masih ada kepala sekolah yang belum mampu membina disiplin warga sekolah sekolah seperti, melaksanakan tugas tepat waktu, patuh terhadap aturan-aturan yang ada atas kesadaran sendiri.
3. Masih ada kepala sekolah yang belum mampu menciptakan iklim kerjasama yang kondusif serta memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekolah seperti tidak bisa memfungsikan tugas sesuai dengan fungsi yang sudah ditetapkan secara bersama.
4. Kepala sekolah belum mampu melakukan inovasi, hal ini terlihat sekolah jalan ditempat tidak terjadi perubahan- perubahan yang mendasar terhadap sekolah.
5. Masih ada kepala sekolah yang kurang kreatif memupuk hubungan dengan mitra kerjanya dalam pengelolaan sarana dan prasarana sekolah.

Fenomena di atas merupakan indikasi kurang baiknya kinerja manajerial kepala sekolah dan hal ini tidak bisa dibiarkan karena akan berpengaruh pada pencapaian tujuan sekolah, untuk itu perlu dengan teliti faktor apa yang ikut menyebabkan kurangnya kinerja manajerial kepala sekolah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja manajerial kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas manajerial selaku kepala sekolah.

Menurut Hasibuan (2000) ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja seseorang yaitu: 1) komitmen, 2) motivasi kerja, 3) kemampuan, 4) disiplin, 5) tanggung jawab dan 6) iklim kerjasama. Begitu juga Anoraga (1992) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah daya tarik akan pekerjaan tersebut, upah, pengetahuan, manajemen, keamanan dan perlindungan kerja, profesionalisme, iklim kerjasama serta dukungan sarana dan prasarana.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) komitmen, 2) motivasi kerja, 3) kompetensi, 4) disiplin, 5) tanggung jawab, 6) iklim kerjasama, 7) daya tarik pekerjaan, 8) sarana dan prasarana, 9) pengetahuan manajemen, dan 10) keamanan dan perlindungan kerja.

Komitmen kepala sekolah dalam melaksanakan tugas akan membuat kepala sekolah memberikan perhatian sepenuhnya terhadap tugasnya. Kegiatan manajerial diselenggarakannya dengan baik tanpa rasa keterpaksaan dan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi pada atasan. Dengan demikian kinerja manajerial kepala sekolah akan menjadi lebih baik. Fenomena terlihat di lapangan masih banyak kepala sekolah yang kurang komitmen dalam menjalankan kepemimpinannya, sehingga banyak kepala sekolah yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja, untuk menyelesaikan pekerjaan lain.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Dengan tingginya motivasi kepala sekolah bekerja, akan bergairah, giat dan tekun dalam bekerja, kepala

sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja manajerial yang baik, fenomena di lapangan masih ada kepala sekolah yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas, datang dan pulang kerja hanya sebatas rutinitas, kurangnya dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kemampuan diri dalam kepala sekolah dan Kepala sekolah kurang mampu melakukan inovasi, hal ini terlihat sekolah jalan ditempat tidak terjadi perubahan- perubahan yang mendasar terhadap sekolah.

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan potensi dasar yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk untuk bekerja dan berbuat yang terbaik dalam pelaksanaan tugasnya sebagai manajerial menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas, fenomena di lapangan terlihat bahwa belum semua kompetensi manajerial dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah, karena sebagian kepala sekolah ada yang belum memahami sesungguhnya kompetensi manajerial tersebut.

Disiplin kerja ikut mempengaruhi kinerja manajerial kepala sekolah. Disiplin kerja yang baik, akan mampu melaksanakan tugas manajerial sekolah dengan baik dan tepat waktu, karena permasalahan-permasalahan seperti ini paling kental terjadi di diri kepala sekolah, tidak disiplin, tidak memiliki konsep dan tidak memiliki ambisi untuk menjadi yang terbaik, terkesan pekerjaan yang dilakukan asal jadi, asal siap, dan asal-asalan. jika seorang kepala sekolah tidak memiliki disiplin, maka proses pembelajaran tidak akan berlangsung sebagaimana yang diharapkan. Menurut Wandy (1996), disiplin adalah merupakan kunci perolehan prestasi. Demikian juga seorang kepala

sekolah yang berdisiplin, sudah barang tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya, fenomena di lapangan masih ada kepala sekolah yang belum disiplin dalam melaksanakan tugas, terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada jam kerja, menumpuk pekerjaan, masih banyak kepala sekolah yang belum mampu membina disiplin warga sekolah sekolah seperti, melaksanakan tugas tepat waktu, patuh terhadap aturan-aturan yang ada atas kesadaran sendiri.

Tanggung jawab merupakan kepedulian seseorang terhadap sesuatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya, tanggung jawab yang tinggi akan melaksanakan tugas nya sebagai kepala sekolah dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial. Fenomena di lapangan masih ada kepala sekolah yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah,

Iklm kerjasama adalah suasana kerja yang terjadi dalam organisasi yang tercipta dari pola hubungan antara pribadi yang terjadi dalam di lingkungan pekerjaan. iklim kerja yang kondusif, dii sekolah dapat meningkatkan kinerja manajerial kepala sekolah. kenyataan di lapangan masih terdapat kurangnya iklim kerjama antara sesama kepala sekolah dan guru, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja sehingga tidak terjalinnya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah dan Masih banyak kepala sekolah yang belum mampu menciptakan iklim kerjasama yang kondusif serta memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekolah seperti tidak bisa memfungsikan tugas sesuai dengan fungsi yang sudah ditetapkan secara bersama dan Masih kurang harmonisnya

hubungan antara sesama aparatur sekolah dan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah yang masih belum baik.

Daya tarik pekerjaan merupakan suatu yang ada pada diri seseorang terhadap sesuatu yang ingin dicapai atau yang akan dimilikinya. Menurut Steers (1980) orang yang memiliki daya tarik atau minat yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memperoleh kinerja yang lebih baik apabila dibandingkan dengan orang yang kurang berminat. Demikian juga kepala sekolah yang memiliki minat yang tinggi terhadap tugasnya, akan lebih senang dan, akhirnya akan menghasilkan kinerja manajerial yang baik. Kenyataan di lapangan terlihat bahwa masih ada kepala sekolah yang mempunyai minat yang kurang dalam kepemimpinannya, hal ini terlihat kurang berkembang sekolah karena kepala sekolah kurang berminat dalam memimpin sekolah secara baik, sehingga berdampak terhadap kinerja manajerial kepala sekolah.

Dalam melakukan suatu pekerjaan sangat membutuhkan kelengkapan sarana dan prasarana, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Steers (1990) mengemukakan bahwa di samping faktor-faktor lainnya, kelengkapan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas pekerjaan juga sangat mempengaruhi kinerja. Fenomena di lapangan sarana dan prasarana yang ada di sekolah sebagian masih ada yang belum memadai sehingga berdampak terhadap kinerja manajerial kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah mampu dengan pengetahuan manajemen yang baik, akan mudah mengelola guru-guru dan murid-murid dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif. Fenomena di lapangan masih terlihat sebagian kepala sekolah yang mempunyai pengetahuan manajemen yang

masih rendah, tidak semua kepala sekolah yang berasal dari pendidikan manajemen.

Keamanan dan perlindungan kinerja manajerial berkaitan dengan keselamatan guru dalam bekerja, baik dari gangguan secara fisik maupun gangguan secara psikologis. Maka kepala sekolah dalam bekerja mendapat perlindungan dan keamanan akan dapat bekerja dengan tenang dan hal ini akan meningkatkan kinerja manajerial yang baik. Fenomena di lapangan terlihat bahwa keamanan dan perlindungan diri masih ada sebagian yang belum mendapatkannya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial kepala sekolah, diketahui bahwa disiplin kerja dan iklim kerja sama diduga cukup berpengaruh terhadap kinerja manajerial kepala sekolah, sebab seorang pemimpin yang tidak disiplin dan tidak memiliki konsep kerja sama mustahil kinerjanya dalam merencanakan, menyusun, dan mengelola sekolah akan berhasil dengan baik. Berbagai persoalan yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas kepala sekolah. Namun permasalahan yang terjadi di lapangan banyak yang terkait dengan disiplin dan kerjasama maka dalam penelitian ini masalah yang akan diungkapkan hanya menyangkut faktor disiplin kerja dan iklim kerjasama terhadap kinerja manajerial kepala sekolah.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja manajerial Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja manajerial Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan iklim kerja sama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja manajerial kepala Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan besarnya:

1. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja manajerial Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan
2. Kontribusi iklim kerjasama terhadap kinerja manajerial Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kontribusi disiplin kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Kepala sekolah, sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja manajerialnya
2. Pengawas sebagai masukan untuk melakukan supervisi manajerial terhadap kepala sekolah
3. Bagi Dinas Pendidikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan langkah pembinaan terhadap Kepala Sekolah.
4. Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Bagi peneliti sendiri, untuk dapat memanfaatkan hasil ini sebagai pedoman dalam memenej sekolah yang dipimpinnya.