

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana Danim dan Suparno (2009:13) mengemukakan bahwa: Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah.

Kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif. Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh

potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah.

Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai: (1). Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala sekolah yang dinilai (2). Memiliki sertifikat pendidik, (3). Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai, (4). Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, (5). Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.

Pelaksanaan penilaian kinerja (PK) Guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PK Guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PK Guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah, penilaian kerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4-6

minggu di akhir rentang waktu 2 semester atau bulan September-Oktober. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya disamping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara *periodic* sebagaimana telah dijelaskan di atas.

Kepala sekolah merupakan pemimpin, *agent of change*, penggerak, innovator dan fasilitator dari sumber-sumber yang ada di madrasah. Salah satu faktor penting yang menentukan tinggirendahnya mutu pendidikan dan keefektifan sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Makna kepemimpinan bukan hanya mengambil inisiatif, tetapi juga mengandung makna kemampuan, yaitu kemampuan mengatur dan menempatkan sesuatu sesuai dengan tempatnya. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.

Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan standar sebagaimana diamanahkan dalam Permendiknas No 13 tahun 2007. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah baik itu prestasi akademis dan non akademis, dibutuhkan kompetensi kepala sekolah yang sangat mumpuni. Dengan kompetensi tersebut apa yang diinginkan oleh masyarakat dan orangtua murid yakni tercapainya keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud, sehingga sekolah dengan apa yang dimiliki dapat berjalan dari berbagai bidang.

Sebagai seorang manajer, Kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan orang lain yang berada dibawah tanggung jawabnya. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah kepala sekolah harus mempunyai empat kompetensi dan ketrampilan utama dalam menajerial organisasi.

Keterampilan melakukan perencanaan Kepala sekolah harus mampu melakukan proses perencanaan, baik perencanaan jangka pendek, menengah, maupun perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek adalah perencanaan yang dibuat untuk kepentingan jangka pendek, misalnya untuk satu bulan hingga satu tahun ajaran. Perencanaan jangka menengah adalah perencanaan untuk pekerjaan yang memerlukan waktu 2-5 tahun, sedangkan perencanaan jangka panjang meliputi perencanaan sekitar 5-10 tahun.

Kepala sekolah melalui kompetensi administrasi dan kelembagaan, melakukan pengawasan dan kendali terhadap tugas-tugas serta kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang guru. Karenanya kepala sekolah juga harus mempunyai kompetensi dan keterampilan profesional sebagai guru, sehingga ia mampu memberikan supervisi yang baik kepada bawahannya.

Dengan adanya kepala sekolah yang mempunyai kualitas dalam hal dan peran sosial dapat membawa arah sekolah sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Para kepala sekolah untuk menyelesaikan permasalahan di sekolahnya melalui penguasaan kompetensi. Apabila penyelesaian masalah di sekolah dibiasakan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah, niscaya akan berimplikasi pada peningkatan kualitas sekolah.

Berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007, kepala sekolah selain harus memiliki persyaratan akademik, dituntut memiliki kemampuan kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise dan sosial. Secara konsep kelima kemampuan kepala sekolah tersebut dapat dibahas secara terpisah. Namun dalam pengamalannya merupakan satu kesatuan yang utuh yang saling mempengaruhi. Kemampuan manajerial kepala sekolah diarahkan untuk merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengendalikan para guru agar memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Standar kinerja guru menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 guru dituntut memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kualitas suatu sekolah ditentukan oleh kualitas input, proses, dan daya dukung sekolah tersebut. Kualitas lembaga pendidikan pada akhirnya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam lembaga itu. Kepala sekolah dan guru perlu memahami, memiliki, dan mengoptimalkan pemberdayaan kemampuan tersebut dalam perilaku organisasi terutama dalam menciptakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM). Guru dan kepala sekolah perlu menciptakan sinergitas yang tinggi, menjalin

kerjasama, mewujudkan suasana yang kondusif dilandasi oleh semangat kerja ikhlas, kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja berkualitas sesuai tupoksinya masing-masing. Dalam kapasitasnya sebagai manajer kepala sekolah perlu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang kuat dan demokratis. Karena salah satu kekuatan manajemen terletak pada kepemimpinan seorang manajer. Inti dari manajemen adalah kepemimpinan. Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap lancar tidaknya kegiatan proses pendidikan di sekolah. Sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana serta informasi tidak akan dapat berperan optimal dalam pencapaian tujuan sekolah untuk tanpa dikelola dengan baik oleh kepala sekolah.

Guru merupakan profesi profesional yang berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kata

kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut Mangkunegara berasal dari akar kata "to perform" yaitu: "(1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Kinerja berasal dari kata "Performance" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus mendapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Mulyasa (2002:10) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang

diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas Sutisna (1993:25) merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Sementara Soepardi (1988:56) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya; adanya pengikut; serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Davis dalam Hicks dan G. Ray (1995:492) mengatakan bahwa: tanpa pimpinan, suatu organisasi akan merupakan campur aduknya manusia dan peralatan. Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Hal ini merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok untuk bersama-sama dan mendorongnya terhadap tujuan.

Aktivitas manajemen seperti halnya perencanaan, pengaturan dan pengambilan keputusan merupakan kepompong yang tidak aktif sampai pimpinan menyelenggarakan daya pendorong dan membimbingnya terhadap berbagai tujuan. Pimpinan mengimplementasikan ke dalam kenyataan. Ini

merupakan suatu perbuatan yang pokok yang membawa kepada keberhasilan seluruh potensi yang terdapat dalam suatu organisasi dan orang-orangnya.

Gaya seorang pemimpin dapat digambarkan dalam berbagai cara, misalnya pemimpin tersebut murah hati, keras kepala dan terus terang, meyakinkan. Menurut Hersey. (1994:29), Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Kepemimpinan bukan hanya sekedar penampilan lahiriah saja, tetapi juga bagaimana cara mereka mendekati orang yang ingin dipengaruhi.

Corak atau gaya seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan motivasi kerja kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa puas. Sebaliknya tidak arang kesalahan dalam pemilihan gaya kepemimpinan berakibat kegagalan kepemimpinan seseorang dalam organisasi tersebut.

Dalam proses penggalianya seseorang memerlukan dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan juga dari lingkungan, keduanya adalah hal yang tidak terpisahkan sekalipun proporsinya berbeda. dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang tersebut akan mampu mencuat dikarenakan adanya dorongan atau stimulus dari lingkungan, dan hal ini menjadi obor tersendiri dalam memicu semangat yang ada dalam diri seseorang. Karenanya lingkungan, seperti halnya teman, tetangga maupun keluarga menjadi faktor penting dan berperan dalam proses pendidikan.

Melihat dari tujuan setiap manusia adalah ingin dihargai maka, hal ini menjadi titik ukur dalam tata cara bersikap antara seorang pelajar dengan pendidik, maupun sebaliknya. Guru atau pendidik sering halnya menjadi sesuatu yang berpengaruh besar dalam kehidupan anak-anak atau pelajar yang terkadang kekuatan pengaruh tersebut melebihi pengaruh peran orang tua di rumah. Oleh sebab itu, profesi guru adalah hal yang patut diapresiasi dan sangat diperhatikan sebab dengan jasa itu seseorang dapat menjadi pemimpin negara dan dengan jasa itu pula seseorang mampu menjadi tercela.

Kepala sekolah sebaik apapun kreativitasnya kalau tidak didukung oleh guru-guru yang berada di bawahnya, tentu tidak akan berhasil. Pemimpin harus membangun sistem yang dapat digerakkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing sehingga roda organisasi berjalan serasi. Di sinilah hal yang krusial menyangkut motivasi bagi guru-guru Sekolah dasar untuk mau mengajar dan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh kepala sekolah. Faktor penyebab kurang berhasilnya lembaga pendidikan menurut Budi Wiyono adalah kurangnya kualitas guru, motivasi, fasilitas dan kepemimpinan kepala sekolah (Wiyono, 1999). Pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer atau atasan untuk memotivasi guru-guru tergantung pada gaya kepemimpinan seorang manajer tersebut. Di samping itu juga dipengaruhi oleh keadaan-keadaan lain seperti karakteristik individu, nilai yang dianut, jenis kelamin, ras, usia, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan lain-lain (Swasto, 1974) dan DwiErmayanti (2001) serta situasi lainnya.

Tingkat pemahaman motivasi, baik pada diri guru-guru maupun berasal dari gaya kepemimpinan serta yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu peningkatan kinerja. Dalam hal ini pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi tertentu sehingga guru terpacu untuk bekerja lebih keras, penuh tanggung jawab pada tugas dengan tulus ikhlas.

Setiap pemimpin dalam suatu organisasi selalu menginginkan para guru dan karyawan yang dipimpinnya mampu bekerja secara optimal dan maksimal. Demikian juga para guru dan karyawan menginginkan figur pemimpin yang baik dan sesuai dengan keinginannya sehingga menimbulkan rasa kesadaran dari guru dan karyawan untuk memenuhi harapan yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Karena apabila guru dan karyawan tidak menyadari hal itu maka ia harus dapat menerima pergantian pemimpin kembali, dan hal tersebut belum tentu dapat menjadi lebih baik bagi guru dan karyawan itu sendiri. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pejabat Pimpinan untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan. Kemudian siagan (1999:28) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu.

Inovatif kerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung

dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kesibukan kerja setiap hari menjadi rutinitas yang tiada henti. Guru harus pandai mengatur rutinitas kerjanya. Jangan sampai guru terjebak sendiri dengan rutinitasnya yang justru tidak menghantarkan dia menjadi guru yang baik dan menjadi tauladan anak didiknya. Guru harus pandai mensiasati pembagian waktu kerjanya. Buatlah jadwal yang terencana. Buang kebiasaan-kebiasaan yang membawa guru untuk tidak terjebak di dalam rutinitas kerja, misalnya : pandai mengatur waktu dengan baik, membuat diari atau catatan harian yang ditulis dalam agenda guru, dan lain-lain. Rutinitas kerja tanpa sadar membuat guru terpola menjadi guru pasif bukan aktif. Hari-harinya diisi hanya untuk mengajar saja. Dia tidak mendidik dengan hati. Waktunya di sekolah hanya sebatas sebagai tugas rutin mengajar yang tidak punya nilai apa-apa. Guru hanya melakukan transfer of knowledge. Tidak mau tahu dengan lingkungan dan kondisi sekolah apalagi kondisi siswa. Dia menganggap pekerjaan dia adalah karirnya, karena itu dia berusaha keras agar yang dilakukannya bagus di mata pimpinannya atau kepala sekolah. Berdasarkan ulasan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul analisis kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri dan pihak lain yang *concern* pada persoalan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru. Adapun manfaat/kegunaan penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoretis: (a). Manfaat temuan yang bersifat substantif yang berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja inovatif guru, (b). Memberikan sumbangan pemikiran tentang motivasi terhadap kinerja inovatif guru, (c). Sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru.
2. Manfaat Praktis: (a). Dapat memberikan pengetahuan dan memperluas pemahaman tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru, (b). Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan di SDN Kejapanan IV dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, (c). Dapat digunakan sebagai bahan empirik kontekstual tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru.