

HUBUNGAN MANAJEMEN SISTEM INFORMASI DENGAN KINERJA GURU DI SD NEGERI KELURAHAN TANAH TINGGI JAKARTA PUSAT

Elan Suherlan, Mukhneri Mukhtar, Eliana Sari

ABSTRACT

This study aims to determine Relationship Management Information Systems with Elementary School Teacher Performance in Central Jakarta Sub Highlands. The sample in this study were teachers Highlands Village SDN 75 people. Proportional sampling using sampling. The method used was survey method with the correlational approach. The data collection was done by distributing questionnaires and analyzed using Normality Test and Test of Significance analysis technique Product Moment and conclusions with Hypothesis Testing. The results showed that the positive effect of management information systems with the performance of primary school teachers in the village of Highlands, Central Jakarta. These results indicate that management information systems can be used as one of the efforts to improve the performance of primary school teachers in the village of Highlands, Central Jakarta. Therefore, teachers need to know about the system implemented in the school as well as the delivery of accurate information from the school to the teacher. Facilities required to meet the school does in IT so that classroom teaching and learning activities designed by teachers varied, in order to improve teacher performance.

keywords: *Management Information Systems, Performance.*

Pendahuluan

Pendidikan pada saat ini membutuhkan dasar yang harus dibangun, yaitu menyadari posisi sebagai penghasil jasa pendidikan lembaga pendidikan harus memahami dengan baik kebutuhan masyarakat yang makin komplek terutama diikuti pengembangan teknologi pendidikan yang sangat pesat. Strategi paling tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah memberikan layanan pendidikan dengan memfasilitasi praktek pembelajaran dengan menggunakan infrastruktur teknologi, dan memadukan komputer.

Maksud diterapkannya manajemen sistem informasi pada lembaga pendidikan adalah sebagai pendukung kegiatan fungsi manajemen; Planning, Organizing, Staffing, Directing, Evaluating, Coordinating, dan Budgeting.

Pengembangan manajemen sistem informasi pada lembaga pendidikan sangat dibutuhkan, karena dalam menghadapi persaingan global lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan informasi lebih cepat, akurat dan nyaman yang merupakan bagian dari kalitas pelayanan, sehingga akan menjadi sebuah keunggulan bersaing (*competitive advantage*).

Guru dalam proses pembelajaran dikelas dipandang dapat memainkan peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Kinerja guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari

ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menggali, mencipta dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Hubungan antara Manajemen Sistem Informasi dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusat”**.

Kajian Teori

Menurut Robbins dan Coulter (2003:6) yang dimaksud dengan manajemen adalah *“The process of coordinating work activities so that they are completed efficiently with and through other people”*. Lewis, Goodman, dan Fandt (2004:5) menyatakan manajemen adalah *“The process of administering and coordinating resources effectively and efficiently in an effort to achieve the goals of organization”*. Menurut Terry dalam Mulyono (2009:16) yang menyebutkan: *“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performance to determine and accomplish stated objective by the use of human being and other resources.”*

Menurut Efraim Turban, et.all. (2004:51), *“information system are built to attain several goals. One of the primary goals is to economically process data into information of knowledge”*. Menurut Laudon dan Aludon (2007:15) yang diterjemahkan Sungkono & Eka mendefinisikan sistem informasi sebagai sekumpulan komponen yang saling

berhubungan, mengumpulkan (mendapatkan) memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Sistem informasi menurut Romney yang diterjemahkan oleh Krismiaji (2002:12) adalah sebagai berikut: Sistem Informasi adalah cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan, mengolah, dan menyimpan data dan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Amsyah (2005:1) manajemen sistem informasi adalah mata kuliah yang mengajarkan cara-cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem yang berdasarkan kepada prinsip-prinsip manajemen. Griffin (2004:227) menambahkan Informasi dianggap bermanfaat jika akurat, tepat waktu, lengkap, dan relevan.

Zulkifly A.M (2005:36) menjelaskan Manfaat lembaga mengelola Sistem Informasi, yaitu: 1) Sistem Pemrosesan Transaksi (Transaction Processing Systems-TPS). TPS merupakan hasil perkembangan dari pembentukan kantor elektronik, dimana sebagian dari pekerjaan rutin diotomatisasi termasuk untuk pemrosesan transaksi. Pada TPS, data yang dimasukkan merupakan data-data transaksi yang terjadi. 2) Sistem Informasi Manajemen (SIM). SIM adalah sebuah kelengkapan pengelolaan dari proses-proses yang menyediakan informasi untuk manajer guna mendukung operasi-operasi dan pembuatan keputusan dalam sebuah organisasi. Pada SIM, masukan yang diberikan berupa data transaksi yang telah diproses, beberapa data yang asli, model-model pengolahan data.. 3) Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan

peningkatan dari SIM dengan penyediaan prosedur-prosedur khusus dan pemodelan yang unik yang akan membantu manajer dalam memperoleh alternative keputusan. 4) Sistem Informasi e-Business dibangun untuk menjawab tantangan pengintegrasian data dan informasi dari proses bisnis berbasis internet.

Perihal lain Zulkifli (2005: 65) menerangkan Implementasi Manajemen Sistem Informasi sebagai berikut: 1) Kegiatan Pembelajaran. Dalam proses pembelajaran peran manajemen sistem informasi jelas memberikan manfaat yang sangat besar, karena pengelolaan manajemen sistem informasi akan memberikan kemudahan-kemudahan dalam memperoleh informasi. Salah satu contoh peran manajemen sistem informasi dalam kegiatan pembelajaran adalah pemberian skor atau nilai pada siswa. 2) Kegiatan Selain Pembelajaran. Pengertian dasar dari manajemen sistem informasi cara melakukan pengelolaan data sering kita temui contoh dalam kehidupan sehari-hari, misalnya manfaat manajemen sistem informasi selain pembelajaran dapat digunakan untuk melakukan pendataan penduduk, KTP, Sensus, dan sebagainya.

Kinerja menurut Hellriegel dan Slocum (1998:446) menerangkan "*Performance is the level of the individual's work achievement that comes only after effort has been exerted*". Pendapat Kanfer yang dikutip oleh George dan Jones (2012:158) berpendapat bahwa "*Performance is an evaluation of the results of a person's behavior: It involves determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job.*" Pendapat Mc Cloy et.all. yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:187) mengatakan bahwa kinerja berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Rivai (2005:15) menjelaskan kinerja adalah

kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Maka kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.

Menurut model partner-lawyer dalam Rivai (2005:16), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: 1) Harapan mengenai imbalan, 2) Dorongan, 3) Kemampuan, kebutuhan, sifat, 4) Persepsi terhadap tugas, 5) Imbalan internal dan eksternal, 6) Persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja

Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2013:53) merumuskan adanya enam faktor yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE. *A – Ability (knowledge and skill). C – Clarity (understanding or role perception). H – Help (organizational support). I – Incentive (motivation or willingness). V – Validity (valid dan legal personnel practices). E – Environment (environmental).*

Sagala Syaiful (2007:158) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1). Human performance yang menggambarkan kemampuan (*ability*) yang didukung oleh motivasi yang kuat; (2). Kemampuan (*ability*) yang menggambarkan pengetahuan (*knowledge*) didukung oleh keterampilan (*skill*).

Dessler mengungkapkan dalam Deb (2008:69) bahwa: *Performance Appraisal may be defined as any procedure that involves (1) setting work standards; (2) assessing the employee's actual performance relative to these standards; and (3) providing feedback to the employee with the aim of motivating that person to eliminate*

performance deficiencies or to continue to perform above par. Penilaian kinerja menurut Rivai (2005:19) yaitu sebagai: (1). Alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.; (2).Salah satu cara penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan

Cahyani (2009:93) Tujuan penilaian kinerja yaitu dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seseorang pada saat ini, sebagai umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan seseorang yang dinilai kinerjanya mengetahui hal yang diharapkan dari sebuah organisasi, memusatkan perhatian pada pengembangan karier, meningkatkan imbalan, serta memecahkan masalah dalam pekerjaan. Begitu banyak keberagaman tujuan dari penilaian kinerja maka pada saat melakukan penilaian kinerja perlu ditetapkan secara pasti tujuan penilaian kinerja pada saat itu.

Menurut Mangkupawira dalam Cahyani (2009: 99) manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Menurut Catano et al., (2010: 187-189) ukuran kinerja terbagi ke dalam 3 bagian yaitu: 1) *Relevancy, relevancy requires that a*

criterion measure be a valid measure of the performance dimension in question. Suppose we develop a measure of a sales associate performance based on an overall rating assigned by a supervisor. This measure might be relevant to sales performance in that it captures behaviours related to service orientation, communication, and interpersonal relations. a) Criterion relevance The degree to which the criterion measure captures behaviours or competencies that constitute job performance. b) Criterion deficiency Refers to those job performance behaviours or competencies that are not measured by the criterion. c) Criterion contamination The degree to which the criterion measure Is Influenced by, or measures, behaviours of competencies that are not part of job performance. 2) Reliability, reliability involves agreement between different evaluations, at different periods of time, and with different, although apparently similar, measures; that is, the criterion measure must meet scientific and professional standards of reliability. 3) Practicality, practicality the degree to which a criterion measure Is available, plausible, and acceptable to organizational decision makers.

Umar (2003:266) mengemukakan ukuran kinerja pegawai, sebagai berikut: mutu kerja, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, keandalan, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan waktu. Menurut Sanjaya, (2005:13) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan

hasil belajar siswa. Brown dalam Sardiman (2000:142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, dan mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan selama enam bulan dimulai dari bulan Juni hingga Desember 2015 di SD Negeri yang berada di Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey melalui analisis korelasional. Dalam rancangan survey. Metode survey dengan teknik angket atau kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan kepada 75 guru sebagai sample penelitian yang di ambil dari sebagian populasi sebanyak 94 dengan teknik pengambilan sample *Provorsional Random Sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Manajemen Sistem Informasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Manajemen sistem informasi adalah penerapan sistem informasi yang dilakukan guru dalam sekolah untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh manajemen sekolah, serta penerapan dalam pembelajaran. Dengan indikator: 1) Perencanaan Pengumpulan Data yang Akurat; 2) Pengelolaan Pemrosesan Data yang Efisien; 3) Pengelolaan Penyimpanan Data yang Efektif; 4) Pengontrolan Penyajian Informasi yang Akurat; 5) Pengawasan Penggunaan Informasi yang Relevan. Sedangkan definisi operasional Kinerja Guru adalah hasil kerja seorang guru dalam mengajarkan dan mencerdaskan peserta

didiknya supaya bisa tercapai sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan indikator: 1) mutu kerja 2) inisiatif 3) Persepsi terhadap tugas 4) Penilaian siswa 5) Kesiediaan untuk berkorban.

Peneliti menggunakan skala *Likert* untuk pemberian nilai atau bobot pada setiap instrumen. Angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban Sangat Sering (SS), sering (SR), Jarang (J), Sangat Jarang (SJ), dan Tidak Pernah (TP) untuk variabel Manajemen sistem informasi. Sedangkan untuk variabel Kinerja guru digunakan alternatif jawaban Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), Pernah (P), Tidak Pernah (TP).

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah Pearson's product moment formula. Setelah diuji cobakan item kuesioner yang tidak valid dihapus dari kuesioner karena sudah terwakili oleh item pernyataan yang lain. Selanjutnya kuesioner yang sudah valid dan reliabel diperbanyak untuk digunakan mengumpulkan data penelitian yaitu data manajemen sistem informasi dan kinerja guru. Setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis data

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah r_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan $n=20$, yaitu 0.444. Hasil dari uji coba instrumen Variabel X (manajemen sistem informasi) yang berjumlah 40 butir pernyataan diperoleh 31 butir pernyataan valid dan 9 butir pernyataan drop. Selanjutnya pada instrumen Variabel Y (kinerja guru) yang berjumlah 40 butir pernyataan diperoleh 30 butir pernyataan valid dan 10 butir pernyataan

drop. Dengan kata lain pernyataan yang valid tersebut menandakan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Setelah uji validitas, selanjutnya adalah uji reliabilitas. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, dan stabil. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus *Alpha Cronbach*.

Hasil perhitungan reliabilitas pada variabel X sebesar 0,902 dan variabel Y sebesar 0,907. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 20 guru dengan nilai $r_{tabel} = 0.444$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka angket kedua variabel dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Pada uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hasil dari hipotesis apakah ditolak atau diterima. Pengujian hipotesis ini dengan menggunakan korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r). Kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi (Kd). Lalu dibandingkan nilai t hitung tersebut dengan nilai t tabel dan dihasilkan pada $dk = n-2$ dengan taraf signifikansi = 0.05, maka diperoleh hasil kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

No	Data	Variabel	
		X	Y
1	Skor Terendah	106	105
2	Skor Tertinggi	153	143
3	Total Skor	9931	9204
4	Mean	131.08	122.72
5	Modus	130	116
6	Median	130	123
7	Standar Deviasi	11.87	8.44

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perhitungan normalitas dengan menggunakan *Liliefors* dengan $\alpha = 0.05$ dan $n=40$, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
X	0.0806	0.1023	$L_{hitung} < L_{tabel}$ 0.0806 < 0.1023
Y	0.0683	0.1023	$L_{hitung} < L_{tabel}$ 0.0683 < 0.1023

Berdasarkan dari deskripsi data perhitungan normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data sampel Variabel X (Manajemen sistem informasi) dan sampel Variabel Y (Kinerja guru) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selanjutnya uji linieritas digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar.

Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 84,10 + 0,29x$. Bila

digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:

Kemudian adalah mencari regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = n - 2 = 75 - 2 = 73$, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 7,7289. Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka nilai kritis pengujian adalah $t_{(n-k; \alpha/2)} = t_{(75-2; 0,05/2)} = t_{(73; 0,025)} = \pm 1,993$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (Sb) adalah sebesar 0,0757. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 3,891.

Berdasarkan hasil hitungan di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 : \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel X yaitu Manajemen sistem informasi berhubungan dengan variabel Y yaitu Kinerja guru.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Manajemen sistem informasi dengan kinerja guru di SD Negeri Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusat. Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,4144, dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,891. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 73$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar

1,993. Dari hasil tersebut maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 3,891 > t_{tabel} = 1,993$), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Manajemen sistem informasi dengan kinerja guru di SD Negeri Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusat.

Koefisien determinasi (Kd) antara kedua variabel adalah 17,18 %. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan manajemen sistem informasi dengan kinerja guru di SD Negeri Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusat adalah sebesar 17,18 %. Sedangkan 82,82 % lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, antara Manajemen sistem informasi dengan kinerja guru di SDN Kelurahan Tanah tinggi Jakarta Pusat. Dari kesimpulan tersebut, dapat diketahui bahwa semakin tinggi manajemen informasi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun kontribusi yang diberikan oleh manajemen sistem informasi sekolah terhadap kinerja guru setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi adalah sebesar 17,18 %. Dari nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa manajemen sistem informasi sekolah berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, di samping faktor-faktor lain yang berhubungan baik dari faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar individu guru.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif antara manajemen sistem informasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusa Semakin tinggi manajemen sistem informasi yang

dimiliki oleh seorang guru, maka akan semakin tinggi kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Tanah Tinggi Jakarta Pusat.

Saran

1. Kepada sekolah, saran yang dapat diberikan adalah sebagai organisasi tempat bernaungnya guru sebaiknya selalu memberikan dukungan kepada guru-guru dalam segala hal terutama dalam upaya peningkatan dayakerja guru. Agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Karena dengan adanya kinerja guru yang tinggi, pencapaiantujuan yang telah ditetapkan sekolah akan tercapai sesuai target yang diharapkan.
2. Kepada kepala sekolah, saran yang dapat diberikan adalah sebagai pemegang kebijakan haruslah mampu memajemen kondisi lingkungan sekolah dalam rangka mentata informasi yang dibutuhkanoleh guru maupun orangtua siswa. Adanya operator di sekolah akan membantu dalam peningkatan penataan informasi yang ada di sekolah.
3. Kepada guru, saran yang dapat diberikan adalah sebagai pendidik sekaligus fasilitator dalam proses belajar mengajar hendaknya selalu memperbarui gaya mengajar, serta media ajar yang digunakan sesuai dengan karakteristik siswa. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dan komputer dalam proses belajar mengajar juga sebaiknya ditingkatkan mengingat semakin banyak alat-alat terbaru yang dapat digunakan sebagai media belajar sekaligus dapat menggugah minat siswa untuk lebih semangat lagi dalam belajar.

Daftar Pustaka

- Amsyah, Zulkifli. (2003). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Cahyani, Ati. (2009). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Catano, Wiesner et all. (2010). *Recrutment and selection in canada 4th edition*. America: Nelson Education.
- Deb, Tapomoy. (2008). *Performance Apparesial And Management*. New Delhi: Exel Books.
- Efraim turban, et.all., (2004). *Information Technology For Management. 4th edition*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen*, terjemahan Gina Gania jilid dua, edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Hellriegel and Slocum, (1998). *Management*. Boston: Wesley Publishing Company,inc,
- Krismiaji. (2002). *Sistem Informasi Akuntansi, Jilid 1*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta.
- Laudon, Kenneth C, Aludon, Jane P. (2007). *Management Information System, 10th Edition* diterjemahkan oleh Criswan Sungkono & Machmud Eka P. (Nort America: Person Education Inc.
- Lewis, Pamela, and Goodman, Stephen H. (2004). *Patricia M Fandt, Management 4th*

ed., Canada; South-Western Challenges For Tomorrow's Leaders

Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya

Mulyono (2009). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2003). *Management, 7th ed.* New Jersey: Prentice Hall

Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sardiman. A. M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Syaiful, Sagala. (2007). *Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Pustaka Setia.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.