



## KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN KOTO TANGAH KOTA PADANG

**Sumarni**

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRI Sumbar  
Jl. Gunung Pangilun No.1, Padang Sumatera Barat  
Email : [sumarni1982@yahoo.com](mailto:sumarni1982@yahoo.com)

submitted: 2015.08.31 reviewed: 2016.12.27 accepted: 2016.12.15

<http://dx.doi.org/10.22202/economica.v5i1.307>

### **Abstract**

*This study aims to reveal and analyze: 1) Contribution achievement motivation on teacher performance SMA District of Koto Tangah Kota Padang, 2) Contributions of school leadership to teacher performance SMA District of Koto Tangah Kota Padang, 3) Contributions of achievement motivation and leadership principals together on the Performance of High School Teacher State District of Tangah Koto Padang. The population in this study were 129 teachers of SMA Koto subdistrict Tangah the city of Padang's status as a civil servant teachers, the sampling technique with Proportional Stratified Random Sampling technique that is obtained by 58 people. Data were collected using a questionnaire. The collected data it is then analyzed statistically using correlation and regression analysis. The analysis showed that: 1) Contribution achievement motivation on teacher performance SMA Negeri Padang Kota Tangah Koto subdistrict of 12.20%, 2) Contribution leadership of principals on teacher performance SMA Negeri Padang Kota Tangah Koto subdistrict of 10.50%, 3) In it together (simultaneously ) achievement motivation and school leadership contributes to teacher performance SMA Negeri Padang Kota subdistrict Koto Tangah by 18.40% and the remaining 81.60% is determined by other variables not examined in this study. It is suggested that in an effort to improve the performance of teachers, can be done through increased motivation to excel in work and school leadership.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisa: 1) Kontribusi motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, 2) Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, 3) Kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah 129 orang guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang berstatus sebagai guru PNS, teknik pengambilan sampel dengan teknik Stratified Proportional Random Sampling yaitu diperoleh sebanyak 58 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul itu kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 12,20 %, 2) Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 10,50%, 3) Secara bersama sama (simultan) motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 18,40 % dan sisanya 81,60 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dikaji di dalam penelitian ini. Disarankan agar dalam upaya meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi berprestasi dalam bekerja dan kepemimpinan kepala sekolah.*

*Keywords: Achievement Motivation, Leadership Principal and Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus bagi personil yang terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan. Untuk menjamin kualitas pendidikan dapat terjaga dengan baik, pemerintah telah menetapkan beberapa standar nasional pendidikan melalui PP No. 19 Tahun 2005 meliputi: 1) standar isi, 2) standar proses, 3) standar kompetensi lulusan, 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan, dan 8) standar penilaian pendidikan. Sebagai tenaga pengajar, guru bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran siswa di sekolahnya. Tanggung jawab guru sebagai pengajar adalah melaksanakan tugas yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, penilaian proses belajar mengajar. Sebagai perencana guru diharapkan dapat merancang, menyusun rencana pembelajaran sebaik mungkin, sehingga rencana itu dapat menjadi pedoman yang relevan dengan aktivitas pembelajaran yang dilakukan. Sebagai pelaksana pembelajaran guru mengajar di kelas dengan mempedomani rencana yang telah disusun. Kemudian dalam hal penilaian pembelajaran siswa, kegiatan guru adalah menyusun soal, melaksanakan pengukuran hasil belajar siswa, menganalisis dan melakukan tindak lanjut.

Di samping bertugas sebagai pengajar, guru juga bertugas sebagai pendidik. Dalam hal ini guru bertugas membentuk sikap, mental, dan watak siswa serta memperhatikan kebiasaan-kebiasaan, kelebihan & kekurangan dari para peserta didiknya. Untuk itu proses pembelajaran yang dilakukan guru harus disesuaikan dengan tata nilai, norma & moral sehingga membentuk kepribadian siswa. Sebagai pendidik guru juga harus berusaha menuntun siswa menjalin hubungan emosional yang konstruktif. Hubungan emosional ini bertujuan menanamkan nilai-nilai keagamaan dan nilai-nilai hidup kemasyarakatan agar mereka mampu menempatkan diri dan berperan aktif dalam tata kehidupan masyarakat luas.

Sebagai pendidik dan pengajar, guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya membimbing siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah. Oleh sebab itu, harapan kepada guru sangat besar sebagai salah satu faktor penting dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Penampilan tugas-tugas guru tersebut dikenal sebagai kinerja guru.

PP No. 74 Tahun 2008 mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya kontribusi dan motivasi dari kepala sekolah.

Menurut laporan Bank Dunia (Mulyasa 2005: 42) salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurangnya profesionalisme kepala sekolah sebagai manajer pendidikan ditingkat lapangan. Oleh karena itu guru dituntut untuk mengembangkan dirinya, sehingga guru mampu menjadi tauladan bagi siswa dan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya. Bila peranan dan kinerja guru tersebut tidak di kembangkan secara maksimal, maka sulit untuk mendapatkan mutu pendidikan yang baik dan akan berdampak kepada kurangnya kualitas siswa.

Persoalan kinerja guru perlu menjadi perhatian serius pemerintah dalam rangka mengembangkan pendidikan di Indonesia. Rendahnya tingkat kinerja guru akan berkolerasi terhadap pencapaian mutu pendidikan. Kemudian ketika mutu pendidikan menjadi rendah akan berimplikasi dalam jangka panjang terhadap pembangunan sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Sangat tidak logis ketika dihadapi dengan persaingan global yang lebih kompetitif, Indonesia justru menghadapi kendala dalam SDM, padahal tingkat mutu manusia merupakan salah satu nilai tambah dalam persaingan global. Menurut Djoko Kustono (2007: 2) kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal.

Pemerintah dalam hal ini telah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional melalui Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), serta diberikan tunjangan daerah dan tunjangan Profesional Sertifikasi Guru dan Dosen. Tunjangan sertifikasi guru diberikan pada guru yang sudah pendidikan S1 dan Non S1 yang masa kerjanya lebih dari 15 Tahun.

Fenomena di lapangan menurut pengamatan sementara, khususnya di SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, ditemukan bahwa kinerja guru sebagian terkesan belum memuaskan. Hal ini ditandai oleh berbagai fenomena seperti; 1) guru memperhatikan siswa pintar saja, sedangkan siswa yang masih kurang kurang mendapatkan perhatian, 2) ulangan harian sebagai bagian kegiatan evaluasi hasil belajar dilaksanakan tidak teratur, 3) masih ada guru yang tidak memeriksa pekerjaan siswa, atau diperiksa sudah dalam keadaan menumpuk, 4) akibat pekerjaan siswa tidak diperiksa, tiada ada umpan balik dan bimbingan khusus atau remedial *teaching*, 5) kegiatan belajar mengajar sebagai besar masih dominan dengan metode ceramah, dan jarang menggunakan alat peraga, 6) masih ada siswa yang belum mendapatkan pengalaman belajar.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, dapat penulis rumuskan yaitu: 1) Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?, 2) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?, 3) Apakah motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?

Menurut Bateman dalam Timpe, (2000:32) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah; (1). Perilaku, (2). Sikap, (3). Tindakan-tindakan Kerja, (4).

Bawahan, (5). Pimpinan, (6). Kendala-kendala, (7). Keadaan ekonomi. Menurut Winardi (2001:45), kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor antara lain; kemampuan, motivasi, sikap, minat, pengetahuan, sarana dan prasarana, suasana dan iklim kerjasama, penerimaan seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan lain sebagainya. Selain itu, Dharma (1991:10) mengemukakan bahwa faktor internal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan, sikap, minat, persepsi sedangkan faktor eksternal yaitu struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan imbalan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian *Expost-Facto*, menurut Sugiyono (2007:3) penelitian *Expost-Facto* adalah “penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti.” Objek penelitian adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang berjumlah 207 orang. Teknik pengambilan sampel *stratified random sampling* yaitu sebanyak 137 orang guru.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regresi berganda*, dengan menggunakan *software* SPSS Versi 15.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pencapaian skor Kinerja guru termasuk kategori cukup (73,49% skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja guru-guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang termasuk kategori cukup, motivasi Berprestasi Guru termasuk kategori cukup (73,54% dari skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi

Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang termasuk kategori cukup.

Tingkat pencapaian Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk kategori cukup (70% skor ideal). Ini berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang termasuk kategori cukup atau sedang.

Setelah dilakukan uji syarat analisis terpenuhi yaitu uji normalitas dan uji homogenitas, dilanjutkan oleh uji hipotesis.

Berdasarkan uji hipotesis maka dilakukan pembahasan pada masing-masing hipotesis, yaitu sebagai berikut ini.

### 1. Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang termasuk kategori sedang. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama Kinerja Guru adalah merencanakan pembelajaran dengan tingkat pencapaian cukup; indikator kedua adalah Melaksanakan Pembelajaran dengan tingkat pencapaiannya cukup; indikator ketiga adalah Melaksanakan Evaluasi atau penilaian proses dan hasil belajar siswa, dengan tingkat pencapaiannya cukup; dan indikator keempat adalah Melaksanakan Tindak Lanjut, dengan tingkat pencapaian cukup. Ternyata keempat indikator Kinerja Guru umumnya sedang atau cukup. Indikator yang paling rendah capaiannya adalah indikator keempat, melaksanakan tindak lanjut (remedial dan pengayaan).

Hasil analisis deskriptif ini sesuai dengan kenyataan sebelumnya yang ada di lapangan berkaitan dengan cara guru menyelesaikan pekerjaan yang telah diembankan kepadanya. Hal ini terkait dengan perencanaan program pembelajaran yang belum terlaksana dengan tepat, masih ada guru yang belum melaksanakan program pembelajaran, dan melaksanakan tindak lanjut hasil dari evaluasi.

### 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA

Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang termasuk kategori cukup. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah mempengaruhi guru dengan tingkat pencapaian cukup; indikator kedua adalah mendukung aktivitas guru dengan tingkat pencapaiannya cukup; indikator ketiga adalah menggerakkan guru dengan tingkat pencapaiannya cukup; indikator keempat adalah mengarahkan guru dengan tingkat pencapaian cukup; dan indikator kelima adalah membimbing guru dengan tingkat pencapaian cukup. Ternyata kelima indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah semuanya mencapai kategori cukup atau sedang, namun satu indikator terendah yang mencapai, yaitu membimbing guru.

Berkaitan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah ini, yang dirasakan oleh para guru di lapangan memang peranan dari kepala sekolah dalam memimpin dan membimbing para guru masih kurang, hal ini terlihat dari kurangnya kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru, masih kurangnya kepala sekolah mengarahkan dan membimbing guru sehingga kepemimpinan kepala sekolah diharapkan ke depannya dapat ditingkatkan lagi.

### 3. Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang termasuk kategori cukup. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama Motivasi Berprestasi Guru adalah keinginan untuk berhasil, dengan tingkat pencapaian cukup; indikator kedua adalah kemauan bekerja keras, dengan tingkat pencapaiannya cukup; indikator ketiga adalah memperlihatkan tanggung jawab, dengan tingkat pencapaiannya cukup; indikator keempat adalah kegigihan dalam bekerja, dengan tingkat pencapaian cukup; dan indikator kelima adalah ketekunan mengerjakan tugas, dengan tingkat pencapaian cukup. Ternyata kelima indikator Motivasi Berprestasi Guru semuanya baru mencapai kategori cukup atau

sedang. Namun ada satu indikator terendah, yaitu kegigihan atau keuletan dalam bekerja.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan di lapangan yang penulis amati dan rasakan, hal ini karena para guru masih belum memiliki keinginan yang lebih untuk berhasil, masih ada guru yang belum tekun mengerjakan tugas-tugasnya. Sehingga untuk masa yang akan datang sikap guru ini mesti ditingkatkan lagi.

#### **4. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru**

Setelah melalui serangkaian analisis akhirnya dapat diyakini bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Kinerja guru” telah teruji pada taraf kepercayaan 99%. Ini dapat diinterpretasikan bahwa faktor Motivasi Berprestasi memiliki daya prediksi yang sangat signifikan terhadap Kinerja guru. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 0,122 atau 12,2%.

Selanjutnya dapat dipahami bahwa semakin baik motivasi berprestasi guru maka semakin meningkat pula kinerja guru. Variasi yang terjadi pada peningkatan kinerja guru, 12,2% nya disebabkan oleh kadar perbaikan atas motivasi berprestasi guru.

Temuan ini didukung oleh Hasibuan (2000:112), yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu keinginan meraih prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Winardi (2002:85) menyatakan bahwa orang yang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil, mereka bergulat untuk prestasi pribadi, bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari yang telah dilakukan sebelumnya, dorongan ini ialah kebutuhan akan prestasi (*an achievement need*). Hasil penelitian

McClelland dalam Winardi (2002:81) mengatakan bahwa individu-individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik dan suatu derajat menengah bila karakteristik ini berlaku prestasi tinggi akan lebih termotivasi. Guru yang demikian itu akan menampilkan kinerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan.

#### **5. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dengan menempuh seangkaian prosedur analisis, dapat pula dipahami bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja guru” telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya diinterpretasikan bahwa faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula Kinerja guru tersebut. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru-guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang ditemukan sebesar 0,105 atau 10,5%.

Temuan ini mengandung makna bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat pula dilakukan dengan meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Dengan kata lain, peningkatan kinerja guru dapat diupayakan melalui perbaikan atas perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*). Perilaku kepemimpinan terunjuk melalui pendekatan persuasif yang diterapkan kepala sekolah pada saat ia menggunakan berbagai pendekatan dalam mempengaruhi guru, memotivasi guru agar tekun melaksanakan tugas, menggerakkan guru agar dapat bekerjasama, membimbing guru, dan memberikan keteladanan. Pendekatan kepemimpinan inilah yang kemudian dapat menggugah hati guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih baik lagi, sehingga pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Temuan ini mendukung pernyataan Fiedler (1992) bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang menitik beratkan perhatiannya pada aspek kemanusiaan, serta menciptakan komunikasi sedemikian rupa sehingga kerja sama dari semua pihak yang ada dalam kerja terpelihara dengan baik. Penerapan model kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi kematangan para pengikut dan bawahannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin seyogyanya membantu pengikut untuk menumbuhkan kematangan sejauh yang dapat dan mau dilakukan. Dengan demikian diyakini bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru.

#### **6. Kontribusi bersama Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis ketiga yang diajukan melalui penelitian ini adalah “Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja guru”. Hipotesis ini juga telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa model regresi ganda yang ditemukan dapat digunakan untuk meramalkan Kinerja guru-guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, bila skor motivasi berprestasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah diketahui. Besarnya kontribusi kedua prediktor tersebut adalah 20,1%. Kontribusi efektif kedua prediktor terhadap Kinerja guru sebesar 18,4% itu bersumber dari Motivasi Berprestasi Guru sebesar 10,1% dan dari Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 8,3%.

Temuan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja guru sebesar 12,2%, kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru sebesar 10,5%, sedangkan kontribusi bersama kedua variabel adalah 18,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai daya prediktif sekitar 18,4% terhadap Kinerja guru. Sedangkan 81,6% lainnya

berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dikaji melalui penelitian ini.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis telah teruji secara empiris. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan terhadap Kinerja guru.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1) Kontribusi variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 12,20 % kemudian sisanya 87,80 % ditentukan oleh variabel lain, 2) Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 10,50% kemudian sisanya 89,50% ditentukan oleh variabel lain, 3) Secara bersama sama (simultan) variabel motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebesar 18,40 % dan sisanya 81,60 % ditentukan oleh variabel lain.

### **SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti mengemukakan atau mengajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Kinerja guru harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi berprestasi guru dan juga kepemimpinan kepala sekolah. Meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan cara guru berusaha tampil maksimal setiap kali pertemuan di depan kelas, berusaha mencari metode mengajar yang tepat bagi siswa, dan mencari literatur-literatur tambahan yang berkaitan dengan bahan ajar, berusaha melaksanakan proses pembelajaran dengan sungguh-sungguh, bekerja keras agar siswa memahami materi

pelajaran, 2) selanjutnya peningkatan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan cara meningkatkan sikap yang mampu mempengaruhi guru, memberikan dukungan kepada guru, menggerakkan guru, mengarahkan guru, dan membimbing guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

10.22202/economica.v5i1.307

H. Karso UNIVERSITAS. (2015). *Membangun Profesionalisme Guru Dengan Lesson Study*.

Hasibuan, 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.

Karwati., E. (n.d.). Seminar Internasional. *Membangun Daya Saing Bangsa Melalui Pendidikan: Refleksi Profesionalisme Guru Di Era Globalisasi*, 1–16.

Nurhizrah, Gistituati. 2009. *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya*. UNP Press.

PanjiAnoraga. 1995. *PsikologiKerja*. RinekaCipta. Jakarta

PP RI No. 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Sugiyono. 200. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfa Beta.

Sudjana. 2007. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. 1990. *Efektivitas Organisasi*. (Tim Erlangga Penerjemah). Jakarta: Erlangga.

Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Timpe A. Dale. 2000. *Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Asokadikta dan Durat Bahagia.

Veithzal Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Sinar Harapan.

Wahjosumidjo. 2000. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. (Cetakan ke-2). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.