

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI  
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**TESIS**



**Oleh**

**ZULKIFLI  
NIM. 80802**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
PADANG  
2012**

## **Persetujuan Akhir Tesis**

---

---

Nama Mahasiswa : **Zulkifli**

NIM : 80802

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

**Dr. Nasrullah Aziz**

Pembimbing I

---

---

**Dr. Nurhizrah Gistituati,M.Ed.**

Pembimbing II

---

---

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi

**Prof. Dr.H. Mukhaiyar. M.Pd.**  
NIP. 130 526 501

**Prof. Dr. KasmanRukun.M.Pd.**  
NIP. 131227101

## **Persetujuan Komisi Ujian Tesis Magister Kependidikan**

---

---

No.	Nama <b>Tanda Tangan</b>	
1.	<u><b>Dr. Nasrullah Azis</b></u> (Ketua)	_____
2.	<u><b>Dr. Nurhizrah Gistituati,M.Ed.</b></u> (Sekretaris)	_____
3.	<u><b>Prof. Dr.H.Rusdinal M. Pd.</b></u> (Anggota)	_____
4.	<u><b>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</b></u> (Anggota)	_____
5.	<u><b>Prof. Dr. Gusril M. Pd.</b></u> (Anggota)	_____

### **Mahasiswa :**

Nama : **Zulkifli**  
NIM. : 80802  
Tanggal Ujian : Januari 2012

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: **“Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Pasaman Barat”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2012  
Saya yang menyatakan,

Zulkifi  
NIM. 80802

## ABSTRACT

**ZULKIFLI, 2011. Contribution of Achieving Motivation and Headmaster Leadership to Teachers' Performance of SMAN in West Pasaman, Thesis, Graduate Program, State University of Padang.**

Based on the field observation, it was proved that many teachers have not prepared their preparation for teaching as what 'Permendiknas' hoped in 'Standar Isi' and 'Standar Proses'. RPP, the basic plan of teaching, which must be applied by subject teachers have not yet been well developed. Some of them, moreover, came to the class without RPP. It was supposed that the teachers' performance in doing their task was still low. It was caused supposedly by the low achieving motivation and the uneffective leadership of headmaster. They would cause the low quality of education in West Pasaman, especially in the level of Senior High School (SMA). This research aimed to find out how far the contribution of Achieving Motivation and Headmaster Leadership were to the Teachers' performance of SMAN in West Pasaman regency. There were three hypothesis proposed by this research, namely, Achieving Motivation Contributed to the Teachers' Performance , Headmaster Leadership contributed to Teachers' Performance, Achieving Motivation and Headmaster Leadership contributed to Teachers' Performance. The research was correlational quantitative whose population were 364 SMAN teachers in West Pasaman and 103 samples taken by using the Stratified Proportional Random Sampling technique and considering the working life and education strata. The instrument used was questionnaire which has been tested in the form of advisability and validity by using the program of Monas Version 12 @ 2009 by Dr.H. Nasrullah Aziz. The data then was analyzed by using the technique of correlation and regression. The result of analysis showed that (1) Achieving Motivation significantly contributed to Teachers Performance in the level of 9,6 % (2) Headmaster Leadership significantly contributed to Teachers' Performance in the level of 6 % (3) Achieving Motivation together with Headmaster Leadership significantly contributed to Teachers' Performance in the level of 14,7 %. The research result showed that the hypothesis could be empirically accepted. It was concluded that Achieving Motivation and Headmaster Leadership were two factors contributing to teacher's Performance. Therefore, all related participants should pay a serious attention to these two factors, so that teachers' performance could be well improved.

## ABSTRAK

**ZULKIFLI, 2011. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat, Tesis Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan di lapangan masih banyak guru yang belum menyiapkan perangkat pembelajarannya sesuai dengan yang diharapkan oleh Permendiknas yaitu standar isi dan standar proses. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran( RPP ) yang digunakan guru belum dikembangkan sendiri oleh guru mata pelajaran, bahkan ada yang mengajar ke lokal tidak mempedomani RPP. Diduga kinerja guru masih rendah dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya kinerja guru diduga karena rendahnya motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif. Hal ini akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan di Pasaman barat khususnya di Sekolah Menengah Atas (SMA).

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat . Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan populasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 364 orang dan sampel penelitian sebanyak103 orang yang diambil dengan menggunakan teknik stratified Proportional Random Sampling dengan mempertimbangkan masa kerja dan strata pendidikan . Instrumen yang digunakan adalah angket yang sudah diuji kehandalan dan kesahihannya dengan program Monas Versi 12 © 2009 oleh Dr.H. Nasrullah Aziz. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi Berprestasi berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 9,6 % (2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 6 % (3) Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 14,7 % . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja Guru . Oleh karena itu kepada pihak –pihak yang terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar Kinerja Guru dapat meningkat.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan limpahan rahmat dan hidayah Nya kepada kita semua. Demikian pula saat ini peneliti bersyukur karena dapat menyelesaikan Penelitian ini dengan baik . Penelitian ini berjudul “ **Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat**”.

Dengan perasaan yang paling dalam peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Nasrullah Aziz sebagai pembimbing I dan Ibuk Dr.Nurhizrah Gistituati, M.Ed sebagai Pembimbing II, yang telah bersedia memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, serta ketelitian dan kesabaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Prof.Dr.Gusril, M.Pd, Prof.Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof.Dr. Rusbinal, M.Pd selaku kontributor yang akan memberikan sumbangan saran, kritik dan ide demi sempurnanya Penelitian ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan . kemudahan dalam perkuliahan dan penelitian.
4. Bapak /Ibu dosen Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan ilmu yang sangat berarti bagi penulis.

5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat , Kepala SMA Negeri dan guru-guru SMA negeri Kabupaten Pasaman Barat atas izinnya dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tercinta Bapak Malin Hasyim (alm) dan Bunda Hj Soibah Lubis dan saudara-saudaraku, yang senantiasa mengiringi dengan doa dan ketulusan serta pengorbanannya. Teristimewa untuk istriku Dra.Erniwati dan anakku Imade Perandi Nst. sangat disadari ketersitaan waktu untuk semua yang dicintai, namun ketulusan doa dan pengorbanan yang kalian berikan adalah pemicu semangat bagaikan api membara dalam penyelesaian tesis ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2006, yang tetap semangat dan selalu terjalin ssilaturrahim.

Semoga Allah Subhana'u Wata'ala membalaas semua bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda, Amin.

Padang, Februari 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT .....</b>	i
<b>ABSTRAK .....</b>	ii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	v
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	vii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	13
D. Perumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	17
1. Kinerja Guru SMA.....	17
2. Motivasi Berprestasi .....	25
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	31
B. Kerangka Pemikiran.....	38
C. Hipotesis Penelitian .....	43

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	44
B. Populasi dan Sampel .....	45
C. Definisi Operasional .....	49
D. Instrumen Penelitian .....	50
E. Teknik Pengumpulan Data .....	55
F. Teknik Analisa Data .....	55

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data .....	58
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis .....	65
C. Pengujian Hipotesis .....	68
D. Pembahasan .....	78
E. Keterbatasan Penelitian .....	89

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	90
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	90
C. Saran-Saran .....	93

<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	95
-----------------------------	----

<b>LAMPIRAN .....</b>	99
-----------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tugas-Tugas Kepala Sekolah sebagai Emaslim.....	36
Tabel 2.	Sebaran Populasi Berdasarkan Masa Kerja Guru .....	45
Tabel 3.	Hasil Perhitungan Sampel .....	47
Tabel 4.	Sebaran Sampel Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel 5.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba .....	51
Tabel 6.	Kisi-Kisi Penelitian Setelah Uji Coba.....	53
Tabel 7.	Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen .....	55
Tabel 8.	Rentang Tingkat Pencapaian.....	56
Tabel 9.	Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y) .....	58
Tabel 10.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru .....	59
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi Guru (X1).....	61
Tabel 12.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Berprestasi Guru.....	62
Tabel 13.	Distribusi Frekuensi Data Kemampuan Kepala Sekolah (X2) ....	63
Tabel 14.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	64
Tabel 15.	Rangkuman Hasil Uji Noralitas Data Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	65
Tabel 16.	Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok.....	66
Tabel 17.	Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variabel Motivasi Berprestasi Guru (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah(X2).	67
Tabel 18.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru .....	68
Tabel 19.	Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Berprsetasi Guru Terhadap Kinerja Guru .....	69

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kemampuan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru .....	71
Tabel 21. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	71
Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.....	73
Tabel 23. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	74
Tabel 24. Kontribusi Motivasi Berprestasi Guru (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	76
Tabel 25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Guru .....	8
Gambar 2.	Kompetensi Guru .....	24
Gambar 3.	Hubungan Antar Variabel (X1), (X2) dan (Y) .....	43
Gambar 4.	Historgram Kinerja Guru .....	59
Gambar 5.	Histogram Motivasi Berprestasi Guru .....	61
Gambar 6.	Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
Gambar 7.	Regresi Linear Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru (Y).....	70
Gambar 8.	Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) dan Kinerja Guru (Y).....	72
Gambar 9.	Regresi Ganda Motivasi Berprestasi Guru (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	75

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.	Instrumen Uji Coba .....	104
Lampiran 2.	Data Uji Coba Instrumen Penelitian.....	105
Lampiran 3.	Analisis Instrumen Uji Coba Penelitian .....	106
Lampiran 4.	Instrumen Penelitian.....	107
Lampiran 5.	Data Penelitian.....	108
Lampiran 6.	Data Penelitian dan Deskripsi Data .....	109
Lampiran 7.	Uji Normalitas .....	110
Lampiran 8.	Uji Homogenitas.....	111
Lampiran 9.	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1 dengan Y .....	112
Lampiran 9.	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X2 dengan Y .....	113
Lampiran 10.	Korelasi dan Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y ..	114

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demografis serta penuh tanggung jawab.

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan bagi setiap masyarakat, bangsa dan negara. Untuk itu berbagai upaya telah dilakukan, mulai dari penyempurnaan undang-undang pendidikan, perbaikan sarana dan prasarana sampai kepada perubahan anggaran pendidikan. Semuanya bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut pemerintah dan DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan ujung tombak untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Undang-undang tersebut menuntut penyesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan guru agar guru menjadi professional. Menurut Piet (2000:2) ciri-ciri guru profesional antara lain:1) memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, 2) mempunyai

rasa tanggung jawab yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, 3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan.

Selain tiga ciri-ciri guru profesional tersebut, guru juga harus memiliki empat kompetensi (Permendiknas Nomor 16 tahun 2007). Keempat kompetensi tersebut antara lain, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini haruslah sejalan dan seimbang.

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa secara optimal. Ini berarti kemampuan akademis dan non akademis perlu dikembangkan oleh guru. Untuk itu guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru, mengembangkan ide-ide yang kreatif. Personal yang cakap, di samping kepemimpinan yang baik, ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu lembaga.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan proses pembelajaran secara memadai diperlukan kemampuan dan tanggung jawab profesional yang tinggi. Menurut SK Menpan No. 84 tahun 1993 tugas pokok guru itu ada lima antara lain: 1) menyusun program pembelajaran, 2) menyajikan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, 4) menganalisis hasil evaluasi, 5) menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan konsep yang dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi, diantaranya: 1) menguasai landasan kependidikan, baik yang berupa teori maupun aplikasinya

dalam pelaksanaan tugas, 2) mampu mengembangkan kepribadian, baik kepribadian siswa maupun kepribadian dirinya sendiri, 3) menguasai materi pembelajaran baik secara teoritis dan praktis, 4) mampu menyusun program pembelajaran secara baik dan benar, 5) mampu melaksanakan program pembelajaran dengan metode yang bervariasi, 6) mampu menilai hasil belajar dan proses belajar mengajar secara benar, jujur dan adil, 7) mampu menyelenggarakan program bimbingan dengan baik, 8) mampu menyelenggarakan administrasi sekolah dengan dengan baik dan benar, 9) bisa bekerja sama dengan sejawat dan masyarakat, 10) mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran.

Proses pembelajaran yang baik perlu dikelola dengan manajemen yang baik pula. Untuk mendesain manajemen pembelajaran yang baik tentu terlebih dahulu guru harus memahami pengelolaan manajemen, pengelolaan pembelajaran serta memilih penggunaan model pembelajaran yang tepat dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu persoalan manajemen pembelajaran di kelas sangat tergantung kepada kepribadian guru itu sendiri termasuk model pembelajaran yang diterapkan di depan kelas.

Pengalaman menunjukkan sebuah kegiatan belajar mengajar yang diciptakan semenarik mungkin biasanya akan menggelitik dan memotivasi siswa untuk terus mengikuti pelajaran. Pembelajaran yang menyenangkan berarti pembelajaran yang cocok dengan diri siswa. Kalau siswa tidak senang, pasti siswa tidak ada perhatian . Akhirnya siswa merasa jemu dan masa bodoh.

Untuk itu diperlukan pembinaan yang kontinu dengan program yang terarah. Program pembinaan personal dalam bidang pendidikan disebut supervisi pendidikan. Menurut Made Pidarta (1992:4) “Supervisi adalah suatu pengarahan aktivitas langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan.” Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya berjalan dengan baik. Selanjutnya Subari (1994:4) mengemukakan pendapat “Supervisi adalah bantuan yang diberikan supervisor kepada guru (bawahan) agar ia mengalami pertumbuhan secara minimal dan integral baik personal maupun pribadinya.”

Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menyatakan bahwa ada 5 (lima) kompetensi kepala sekolah yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Berdasarkan permendiknas tersebut kepala sekolah berkewajiban melakukan pembinaan terhadap kinerja guru melalui supervisi akademik.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (perfomance) guru sebagai tenaga pendidik. Yang dimaksud dengan kinerja adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994:503). Bila guru mempunyai kinerja yang baik cenderung hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja

memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan pengamatan penulis di sejumlah SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat, ditemukan adanya gejala tentang rendahnya kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena antara lain, belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru, seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Skenario pembelajaran/RPP yang dibuat belum dimanfaatkan semaksimal mungkin, terkadang guru yang masuk ke dalam kelas tidak membawa perangkat pembelajaran hal ini terkesan baru sebagai memenuhi administrasi pada wakil kurikulum. Dalam penyusunan RPP kadang-kadang materi yang dipilih, alokasi waktu dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran belum menggambarkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

Kondisi kinerja guru terindikasi dari belum tepatnya pemilihan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran itu sendiri. Strategi pembelajaran yang digunakan tidak mampu mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa. Pembelajaran di kelas kurang bervariasi, sementara siswa terbiasa untuk menerima dan menghafal. Mengajar sudah merupakan suatu rutinitas sehingga metode pembelajaran tidak bervariasi. Sikap guru yang kurang komunikatif, membuat siswa kurang termotivasi untuk belajar.

Dalam kegiatan pembelajaran guru kurang menggunakan media, akibatnya pembelajaran kurang menarik dan motivasi siswa untuk belajar menjadi rendah.

Kalau ada penilaian proses kegiatan pembelajaran seperti penilaian sertifikasi, pada umumnya guru mempersiapkan media pembelajaran dan program pembelajaran dengan baik.

Di samping itu evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan kurang terprogram. Kadang-kadang soal yang dibuat tidak sesuai dengan indikator. Langkah-langkah penulisan soal sering terabaikan seperti membuat kisi-kisi soal terlebih dahulu. Hasil evaluasi tidak semuanya yang dianalisis. Program remedial dan pengayaan belum terlaksana dengan baik. Bahkan masih ada guru yang belum mampu merumuskan KKM ( Kriteria Ketuntasan Minimal ) untuk sebuah indikator.

Dari data yang diperoleh melalui prasurvei di setiap sekolah ternyata hanya lebih kurang 55% guru yang betul-betul mempersiapkan perangkat pembelajaran yang akan diterapkannya di depan kelas. Begitu juga kalau dilihat dari hasil belajar siswa belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari rata-rata ulangan harian siswa untuk setiap mata pelajaran hanya 60% yang mencapai KKM.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, baik melalui lembaga pendidikan maupun pelatihan dan penataran. Pembinaan melalui pelatihan dan penataran pada hakikatnya lebih memberi arti penambahan pengetahuan atau wawasan kepada guru. Permasalahan yang dihadapi tetap menjadi permasalahan, meskipun sebagian besar guru sudah mengikuti penataran. Permasalahan yang sifatnya individul harus diatasi dengan pembinaan secara individual pula. Namun pada kenyataannya masih banyak sekolah yang

beranggapan, pembinaan hanya melalui penataran saja, sedangkan kepala sekolah menganggap membina guru cukup dengan menegur atau memberi peringatan. Pembinaan guru lebih dikaitkan dengan upaya menegakkan disiplin. Serta hal-hal yang menyangkut peningkatan kemampuan profesional yang belum mendapat perhatian sungguh-sungguh dari kepala sekolah.

Jika fenomena tersebut dibiarkan dan tidak dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat untuk memperoleh gambaran yang sebenarnya dan mencoba memberikan solusi permasalahan yang ada sebagai usaha memajukan pendidikan di SMA Negeri se Kabupaten Pasaman Barat.

## **B. Identifikasi Masalah**

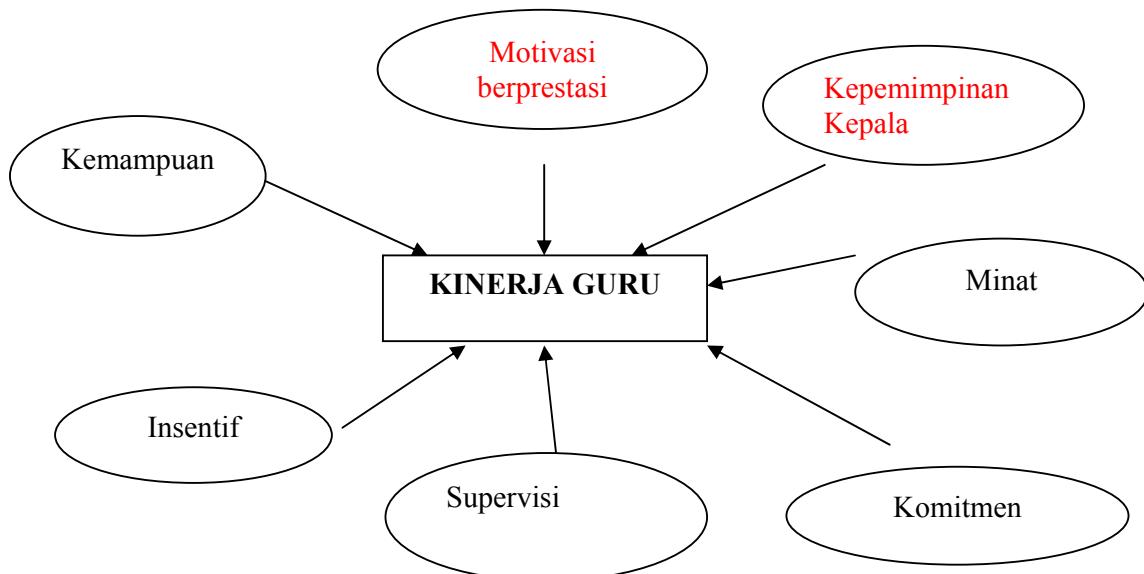
Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Semakin baik pelaksanaan tugas guru atau kinerja guru semakin meningkat tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Ketidakmampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan menjadikan sekolah kurang berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu perlu diperkirakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Griffin (1986:442) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work environment*). Menurut Saydam (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan

emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi. Sedangkan Steers (1990:20) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dikemukakan oleh Mitrani (1995:20) yaitu tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi dan rendah hati. Anoraga (1992:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup daya tarik pekerjaan, upah, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, pengembangan karir.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) motivasi berprestasi, 2) kepemimpinan kepala sekolah, 3) minat, 4) komitmen, 5) supervisi, 6) insentif, 7) kemampuan. Faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat pada gambar 1



**Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Guru**

Gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja guru yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Motivasi berprestasi, merupakan salah satu komponen dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik, sesuai dengan yang diharapkan. Malayu (2003:112) menjelaskan, bahwa: "seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula." Dengan demikian, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru diharapkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik, pengajar, dan pelatih dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang ada di SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan karirnya dan untuk berprestasi. Guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, kurang memperhatikan pemahaman dari peserta didik.

Burhanuddin (1994:63) kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan observasi yang dilaksanakan di SMA

Negeri Kabupaten Pasaman Barat, terindikasi fenomena yang terkait dengan rendahnya mutu kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, seperti adanya kepala sekolah yang kurang memperhatikan rekan sejawatnya, terutama yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, sebagian guru merasa kurang senang bekerja di sekolah karena kurang harmonisnya hubungan guru dengan kepala sekolah atau dengan sesama guru.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik prestasi kerjanya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Diantaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Piet Sahertian (1994:44) mengemukakan komitmen merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Seseorang yang memiliki komitmen diyakini akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi komitmen

seseorang diduga semakin baik pula kinerja yang dilakukannya. Fenomena yang ditemui di SMA Negeri di Kabupaten Barat komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Guru sering meninggalkan pesreta didik di kelas saat berlangsungnya proses pembelajaran, guru sering terlambat datang ke sekolah. Guru tidak tepat waktu masuk dan ke luar kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

Menurut Made Pidarta (1992:43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pemberian bantuan dari pihak atasan/supervisor terhadap guru-guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Kenyataan yang dilihat di lapangan guru-guru enggan disupervisi. Guru beranggapan supervisi hanya untuk mencari kesalahan dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah jarang melaksanakan supervisi. Kepala sekolah kalau melaksanakan supervisi, cenderung bersifat otoriter, sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru dengan supervisor. Kepala sekolah bukan membimbing tetapi mencari kesalahan guru.

Menurut Timpe (1993:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai

dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realita yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreativitas masih kurang baik dari kepala sekolah. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Kemampuan pada hakikatnya adalah kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan serta kemampuan untuk memperbaiki /mengoreksi diri. Orang yang cerdas akan mampu merumuskan tujuan dengan baik, dan akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan segenap kemampuannya. Secara sederhana peningkatan kemampuan professional guru bisa diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Fenomena yang ada masih rendahnya kemampuan profesional guru. Hal ini terlihat dari kesulitan yang dialami guru melakukan inovasi dalam proses pembelajaran. Kurangnya kreativitas guru dalam menciptakan model-model pembelajaran.

Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan, maka masalah yang perlu mendapatkan perhatian adalah masalah motivasi berprestasi yang kurang diperhatikan dan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif. Kedua faktor tersebut diduga turut mempengaruhi kinerja guru.

### **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun dua faktor yang diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru yakni motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Ada dua alasan pembatasan masalah pada dua faktor tersebut. *Pertama* apabila motivasi berprestasi akan memberikan dampak psikologis yang langsung terkait dengan kinerja guru. Motivasi berprestasi diyakini akan meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi, guru akan dapat melaksanakan pembelajaran dengan lebih baik dan efektif. Dengan demikian, pada penelitian akan diteliti kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat.

*Kedua* apabila kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan tepat, terprogram, transparan, akuntabel serta berkesinambungan diyakini kinerja guru akan meningkat serta diperlukan bantuan pihak lain, dalam pelaksanaan kepemimpinan oleh wakil kepala sekolah, juga akan berkontribusi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karena sudah lazim manusia itu akan

bekerja lebih baik jika ada pembinaan dan pengawasan. Apabila kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Untuk itu penulis berpendapat bahwa pelaksanaan pekerjaan itu perlu mendapatkan pembinaan agar tujuan pendidikan yang diinginkan bisa tercapai.

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

Berdasarkan batasan masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat ?

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

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
2. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat.

3. Kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis.

Secara teoritis temuan penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan mengenai kinerja guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi :

- a. Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pasaman Barat khususnya, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga dapat menjalankan tugas dan memberi pelayanan yang terbaik bagi semua warga sekolah dan masyarakat dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan.
- b. Kepala Sekolah, sebagai salah satu masukan kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan dan peningkatan kinerja guru serta dapat memperkaya alternatif-alternatif yang akan ditempuh dalam memecahkan masalah kinerja guru.

- c. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap pengawas ataupun sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru dan kepala sekolah Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pasaman Barat.
- d. Peneliti, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, dan menambah wawasan peneliti tentang keterkaitan antara motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- e. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan informasi awal dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru. Besarnya kontribusi tersebut adalah 9,6%. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja guru, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi menjadi lebih baik.
2. Kepemimpinan Kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru. Besarnya kontribusi tersebut adalah 6%. Hal ini berarti Kepemimpinan Kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru secara signifikan, yaitu sebesar 14,7%. Artinya dorongan dengan penuh semangat terhadap suatu pekerjaan dan didukung oleh kemampuan untuk memberikan pengaruh serta memberikan keteladanan yang konstruktif yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi kinerja guru.

#### **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi guru dan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam dunia pendidikan.

1. Implikasinya adalah untuk meningkatkan kinerja guru yang dilihat dari penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, melakukan interaksi dengan siswa, pelaksanaan evaluasi hasil belajar dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi guru. Hal ini dapat dilaksanakan oleh guru dengan pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran ( MGMP ) yang diampunya, melakukan publikasi ilmiah dengan menulis karya ilmiah yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas seperti Penelitian Tindakan kelas. Disamping itu guru dapat mengikuti seminar-seminar tentang pendidikan serta menggunakan Teknologi Informatikadan komunikasi dalam rangka mencari gagasan atau ide-ide baru untuk kemajuan yang terus berkembang dibidang pendidikan.
2. Kepala sekolah sebagai pengelola utama harus dapat mempengaruhi guru dengan kepemimpinan kepala sekolah yang konsrtuktif ketingkat yang baik, hal ini akan menyebabkan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkat kepada yang lebih baik, untuk itu kepala sekolah dapat melaksanakan pengembangan diri melalui pelatihan manajemen kepala sekolah, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berbasis Teknologi Informatika dan Komunikasi. Untuk meningkakan kinerja guru di SMA N Pasaman Barat kepala sekolah perlu memotivasi, membimbing dan memberi keteladanan kepada guru. Kunci utama dalam menyukseskan implementasi pelaksanaan kinerja guru, kepala sekolah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah.

Jika kinerja guru berada pada kategori baik dan kepemimpinan kepala sekolah baik, maka diharapkan kinerja guru meningkat menjadi amat baik. Hasil studi ini menunjukan bahwa motivasi berprestasi guru di SMA Negeri Pasaman Barat bila dilihat dari memiliki tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berprakarsa untuk kemajuan, menyukai umpan balik pada kategori baik, begitu juga dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dilihat mempengaruhi guru, memotivasi guru, membimbing guru dan memberi keteladanan kepada guru. Dengan melihat kenyataan ini kedua variabel yang dijadikan objek penelitian masih perlu ditingkatkan terutama variabel kepemimpinan kepala sekolah. Untuk profesionalitas, diharapkan seorang guru memiliki motivasi berprestasi yang baik.

Implikasi dari kurangnya kepemimpinan kepala sekolah dalam perannya akan berdampak pada belum maksimalnya kepemimpinan kepala sekolah, sehingga menjadi kurang efektif. Lebih jauh dengan kondisi ini akan berakibat tidak efektifnya kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup mempengaruhi guru, kurang memotivasi guru, menggerakkan guru, membimbing guru, memberikan keteladanan kepada guru. Kepemimpinan yang kurang efektif berdampak kurang baik terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika motivasi berprestasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah tidak diperhatikan dengan baik, maka dikhawatirkan peran, tanggung jawab dan fungsi sebagai guru SMA Negeri di kabupaten Pasaman Barat tidak terlaksana dengan baik. Begitu juga dengan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan efisien akan membantu guru untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu dibutuhkan kepala

sekolah yang memiliki kompetensi yang mencakup kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, manajemen sumber daya, kewirausahaan, supervisi pembelajaran. Hal ini dapat terwujut melalui diklat manajemen kepala sekolah dan juga tidak lepas usaha secara terus menerus dari seorang kepala sekolah untuk membenahi dirinya. Disamping itu penempatan kepala sekolah harus sesuai dengan aturan yang berlaku yakni melalui seleksi oleh yang berwenang. Pihak dinas pendidikan kabupaten hendaknya dapat melakukan pembinaan kepada kepala sekolah, sehingga kinerja guru dapat terjaga kepada yang lebih baik.

### **C. Saran-saran**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini dan implikasi yang telah dikemukakan saran kepada :

1. Guru SMA Negri di kabupaten Pasaman Barat, agar melaksanakan tugasnya berupa penyusunan silabus secara mandiri, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan interaksi dengan siswa, melaksanakan evaluasi dan melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan standar nasional pendidikan khususnya standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan dan standar penilaian yang akhirnya menghasilkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan, ini diharapkan mampu menstimulasi terciptanya dinamika pembelajaran yang sehat dan kondusif yang bermuatan pada peningkatan mutu proses dan hasil belajar, dengan demikian kinerja guru lebih meningkat.

2. Kepala SMA negeri di kabupaten Pasaman Barat agar kepemimpinannya berjalan dengan baik dapat dilakukan melalui upaya-upaya mempengaruhi guru, memotivasi guru , membimbing guru, menggerakkan guru serta memberi keteladanan kepada guru sehingga kinerja guru lebih meningkat. Untuk itu kepala sekolah secara kontinu perlu meningkatkan kompetensinya sehingga dapat menciptakan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.
3. Pemerintah kabupaten Pasaman Barat melalui Dinas Pendidikan agar terus meningkatkan usaha pengembangan profesionalisme guru dengan mengaktifkan MGMP seluruh mata pelajaran dan mengaktifkan kegiatan MKKS. Disamping itu dinas pendidikan perlu melaksanakan Diklat manajemen kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah di Pasaman Barat.
4. Peneliti lanjutan sebagai bahan rujukan dan sumber kajian teori bagi penelitian yang relevan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdul Maujud. 2000. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Bekerjasama terhadap Kinerja Pimpinan Jurusan di UNP. Tidak diterbitkan. Tesis. Program Pasca Sarjana. UNP.
- Abraham Maslow. 1994. *Motivasi Dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Admodiwiryo, Subagio. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya J Agus Darma. 2003. *Manajemen supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agus Darma. 2003. *Manajemen supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada..
- Ansori. 2004. Kontribusi Supervisi dan Insentif terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam. Tidak diterbitkan. Tesis. Program Pasca Sarjana UNP.
- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dale Tempe Ed. 1993 *Memotivasi Manusia*. Jakarta: Gramedia Asri Media
- \_\_\_\_\_. 1993. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia Asri Media, Elex Media Komputindo
- \_\_\_\_\_. 2006 *Kinerja Performance*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Data Dinas Pendidikan Pasaman Barat, 2011
- Depdiknas, 2001. Materi Pelatihan Calon Kepala Sekolah. Jakarta: Proyek Peningkatan Mutu SLTP
- \_\_\_\_\_. 2008. Manajemen Sekolah. Depok: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
- \_\_\_\_\_. 2008. Manajemen Sumber Daya Sekolah. Depok: Pusdiklat Pegawai.
- Donald Cooper r dan Emery C William. 1998. *Metode Penelitian Bisnis Jilid 2*. Terjemahan oleh Widyono Sucipto Dan Ika Wikarya. Jakarta: Erlangga.