

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN  
KINERJA GURU SMA N RSBI DI KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S1)*



**OLEH:  
ARISTA AGUSTINA  
01082/2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Jurusan  
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU  
SMA N RSBI DI KOTA PADANG

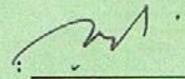
Nama : Arista Agustina  
NIM/BP : 01082/2008  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2013

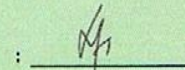
Tim Penguji :

Tanda Tangan

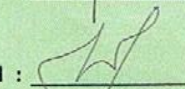
1. Ketua : Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd

: 

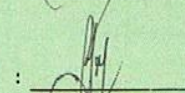
2. Sekretaris : Lusi Susanti, S.Pd, M. Pd

: 

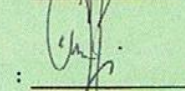
3. Anggota : Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed

: 

4. Anggota : Dr. Rifma, M. Pd

: 

5. Anggota : Dra. Anisah, M. Pd

: 

## ABSTRAK

**Judul : Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang**  
**Penulis : Arista Agustina**  
**Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd**  
**2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru, motivasi berprestasi, dan hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMA Negeri RSBI di Kota Padang”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang. Populasi penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri RSBI di Kota Padang yang berjumlah 218 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang yang diambil dengan menggunakan *Teknik Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya dan hasilnya valid serta realibel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) motivasi berprestasi guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang **sangat baik** (92,43%); 2) kinerja guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang **baik** (86,48%); 3) terdapat hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang dengan  $t$  sebesar 5,41 pada taraf kepercayaan 99%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang”. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta fasilitas dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd sebagai Ketua Jurusan dan sekaligus Pembimbing I penulis dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing II yang dengan penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaannya meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan mereka untuk membimbing, memberi arahan pada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Dr. Rifma, M.Pd dan Dra. Anisah, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Para dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing selama perkuliahan, serta segenap karyawan yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
4. Kepala Sekolah SMA Negeri RSBI di Kota Padang yang telah bersedia memberikan waktu dan tempat serta izin dalam pelaksanaan penelitian, serta seluruh guru yang telah membantu pengisian angket atau kuesioner.
5. Kedua orangtua penulis, terimakasih penulis ucapkan atas segenap doa, dukungan, nasehat dan curahan kasih sayang yang melimpah. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada adik-adik penulis yang penulis sayangi.
6. Sahabat dan rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan angkatan 2008, yang telah memberikan bantuan yang tak ternilai dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Februari 2013  
Penulis

Arista Agustina  
01082/2008

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b>	
A. Kinerja Guru.....	9
1. Pengertian Kinerja Guru.....	9
2. Pentingnya Kinerja Guru.....	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	12
4. Indikator Kinerja Guru.....	14
B. Motivasi Berprestasi.....	18
1. Pengertian Motivasi.....	18
2. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	20
3. Pentingnya Motivasi Berprestasi.....	22
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	23
5. Indikator Motivasi Berprestasi.....	26
C. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.....	33
D. Kerangka Berfikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	35

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	36
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
D. Jenis dan Sumber Data .....	42
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Teknik Analisis Data .....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data Penelitian .....	48
1. Deskripsi Data Kinerja Guru .....	48
2. Deskripsi Data Motivasi Berprestasi .....	51
B. Persyaratan Analisis .....	55
C. Pengujian Hipotesis .....	56
D. Pembahasan .....	56

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64-66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65-113</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Populasi Guru SMA RSBI di Kota Padang .....	37
2. Sebaran Populasi Penelitian Berdasarkan Strata.....	39
3. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian.....	41
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata .....	42
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang .....	49
6. Rata-rata Indikator Kinerja Guru .....	50
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Berprestasi SMA Negeri RSBI di Kota Padang .....	52
8. Rata-rata Indikator Motivasi Berprestasi .....	53
9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian .....	55
10. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	56

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pikir Penelitian.....	35
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang.....	49
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Pengantar Angket .....	67
2. Petunjuk Pengisian Angket .....	68
3. Kisi-kisi Angket Penelitian .....	69
4. Angket Penelitian.....	71
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi Berprestasi .....	77
6. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Guru .....	78
7. Analisis Uji Coba Angket Penelitian .....	79
8. Tabulasi Motivasi Berprestasi.....	91
9. Tabulasi Kinerja Guru.....	92
10. Skor Mentah Hasil Penelitian .....	93
11. Pengolahan Data .....	94
12. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman .....	105
13. Tabel Harga Kritik dari r Product Moment.....	106
14. Tabel Nilai Distribusi t.....	107
15. Table Nilai Chi Kuadrat.....	108
16. Tabel Z Score .....	109
17. Surat Izin Penelitian.....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang terdiri dari Kepala Sekolah sebagai pimpinan dan guru beserta pegawai tata usaha sebagai bawahannya yang memiliki tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 mengatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, maka berbagai komponen yang membentuk sekolah sebagai suatu sistem terlibat dalam proses pendidikan secara keseluruhan seperti guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan dan lain-lain. Guru merupakan komponen yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran karena guru berhubungan langsung dengan siswa dalam tugas dan proses pembelajaran.

Guru sebagai salah satu komponen sekolah diharapkan mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi. Miner dalam Edy (2010:170) mendefinisikan

kinerja adalah bagaimana orang dapat diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja guru yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan sekolah secara maksimal, begitupun sebaliknya. Bila program kerja dapat berjalan dengan, maka kinerja akan baik pula. Peningkatan mutu sekolah dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dan akan mempermudah mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja sangat penting dimiliki oleh guru karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan tercapai dengan baik pula. Namun dibalik itu kinerja yang dicapai tentunya harus sesuai dengan yang diharapkan dan orang yang mempunyai kinerja yang baik tidak saja mampu dalam bekerja tapi juga mempunyai kemampuan untuk berinteraksi di dalam organisasi.

Untuk tercapainya kinerja yang tinggi tentu ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut. Banyak hal yang mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik. Menurut Wibowo (2007: 87) kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Dalam mencapai kinerja guru yang tinggi, maka hal terutama dilakukan adalah menumbuhkan dorongan untuk dapat melakukan kinerja dengan sebaik-baiknya yang mengacu pada standar keunggulan yaitu adanya motivasi berprestasi.

Adapun yang dimaksud dengan motivasi berprestasi menurut Heckhausen dalam Djaali (2008: 103) yaitu suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Pada dasarnya setiap orang memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas. Namun pada kenyataannya pelaksanaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Guru-guru yang mengajar pada sekolah berstatus RSBI biasanya mempunyai tuntutan yang berbeda dengan guru-guru yang mengajar di sekolah yang berstatus nasional. Guru-guru RSBI lebih dituntut untuk bernalar tingkat tinggi, memberikan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif serta bervariasi, dan umpan balik yang dilakukan pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan kemampuan nalar para peserta didiknya. Secara umum, mungkin karena tuntutan RSBI lebih berat maka sudah seharusnya dijamin motivasi berprestasi guru juga jauh lebih baik karena tuntutan dan tantangan tersebut.

Namun, ternyata meskipun berada pada sekolah yang berstatus RSBI masih ada juga beberapa fenomena-fenomena yang mencerminkan masih rendahnya motivasi berprestasi guru-guru yang mengajar. Dari hasil observasi sementara penulis lakukan secara keseluruhan sudah terlihat baik, namun masih ada beberapa yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari:

1. Masih ditemukan sebagian guru yang masih kurang bersungguh-sungguh dan tekun dalam mengajar yang ditandai menggunakan metode belajar yang tidak sesuai dengan materi yang akan dibahas.
2. Masih ditemukan sebagian guru yang belum mau bersaing menggungguli guru-guru lain untuk memiliki prestasi lebih baik. Hal ini tercermin dari hanya memberikan materi pada siswa tanpa perlu melakukan inovasi terhadap materi itu. Atau dengan kata lain yang penting materi sampai kepada siswa.
3. Masih ditemukan sebagian guru yang kurang memiliki keinginan untuk berhasil. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang mau ikut dalam pelatihan-pelatihan kecuali karena tuntutan dari pihak sekolah.
4. Masih adanya sebagian guru yang kurang merespon umpan balik dari Kepala Sekolah.

Fenomena-fenomena di atas merupakan gambaran dari masih kurangnya motivasi berprestasi yang dimiliki sebagian guru SMAN RSBI di Kota Padang. Namun penulis juga melihat permasalahan lain yang terkait dengan kinerja guru yang diduga memiliki hubungan dengan motivasi berprestasi guru. Adapun fenomena yang menggambarkan tentang rendahnya motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya disiplin kerja guru, hal ini dilihat dari kebiasaan guru yang kurang mentaati jadwal mengajar yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Sebagian guru belum bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan seperti guru dalam bekerja cenderung hanya duduk, berkumpul dan

mengobrol diruangan tertentu yang bukan ruang kerjanya sehingga tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik.

3. Masih ada sebagian guru yang bekerja jika diperintahkan dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari guru tersebut. Misalnya guru tidak berinisiatif langsung untuk membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya.
4. Adanya sebagian guru yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama. Misalnya guru tidak mengajar dengan alasan mengikuti acara keluarga yang tidak begitu penting.

Berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan sebagaimana yang diungkapkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMAN RSBI di Kota Padang.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Motivasi berprestasi mencerminkan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Dengan memiliki motivasi berprestasi maka akan muncul kesadaran untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Seorang guru dituntut untuk memiliki kreatifitas, tanggung jawab, kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja dengan efisien dan efektif serta dapat bekerja sama dengan guru-guru lainnya. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus dapat mengevaluasi dan menilai kinerja setiap guru serta berkesinambungan agar setiap guru dapat mengetahui apakah mereka telah melaksanakan

pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah selalu berkeinginan agar kinerja para gurunya dapat terus ditingkatkan, dan untuk mencapai hal tersebut maka perlu diberikan pendidikan dan pelatihan kepada gurunya.

Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan pegawai dalam hal ini adalah guru itu sendiri. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu guru yang mempelajari keterampilan yang meningkatkan kinerja guru dalam bekerja serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja guru dalam suatu sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dalam diri maupun dari luar diri guru tersebut. Menurut Wibowo (2009: 99) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *personal factors, leadership factor, team factors, system factors, dan contextual/situational factors*. Sedangkan menurut Pabundu (2006: 121) disimpulkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu 1) motivasi, 2) kecakapan, 3) persepsi peranan.

Selanjutnya menurut Prawirosentono dalam Edy (2010: 176) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1) efektivitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggungjawab, 3) disiplin, dan 4) inisiatif. Menurut Suharsimi (1990) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah sikap, minat inteligensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal adalah sarana prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Anoraga (1992) dan Adian (1996) yang dikutip oleh

Murni (2005) disimpulkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah 1) motivasi kerja, 2) disiplin kerja, 3) budaya organisasi, 4) situasi kerja, 5) sikap berkomunikasi, 6) kerja sama, dan 7) kompensasi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Faktor tersebut diprediksi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Namun jika ditelusuri esensi dari tugas guru maka ditemukan banyak faktor yang perlu pembenahan karena terlihat cenderung rendah, agar tugas guru tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan serta melahirkan hasil yang optimal.

Berdasarkan pernyataan yang dipaparkan di atas, merupakan rangkaian identifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi berprestasi yang berpengaruh pada peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, situasi kerja, sikap berkomunikasi, kerja sama, dan kompensasi. Dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti seluruhnya, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka dari itu penelitian ini dibatasi dengan judul “Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMAN RSBI di Kota Padang”

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

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

1. Bagaimana motivasi berprestasi guru di SMAN RSBI di Kota Padang?
2. Bagaimana kinerja guru SMAN RSBI di Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMAN RSBI di Kota Padang?

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

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi berprestasi guru SMAN RSBI di Kota Padang
2. Kinerja guru SMAN RSBI di Kota Padang
3. Keberartian hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMAN RSBI di Kota Padang

#### **F. Kegunaan Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Guru, untuk menambah pengetahuan dan memperbaiki motivasi berprestasi dalam bekerja dimasa yang akan datang.
2. Kepala Sekolah, sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan dan berupaya meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja guru SMAN RSBI.
3. Peneliti sendiri, untuk menambah wawasan pengembangan ilmu guna memiliki motivasi berprestasi dan meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan khususnya sekolah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri RSBI di Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang berada pada kategori sangat baik dengan skor 92,43% dari skor ideal.
2. Kinerja guru di SMA Negeri RSBI di Kota Padang berada kategori baik dengan skor 86,48% dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMA Negeri RSBI di Kota Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0,595$  dengan nilai keberartian korelasi ( $t = 5,41$ ) pada taraf kepercayaan 99%.

## **B. Saran-saran**

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini:

1. Pengawas sekolah diharapkan dapat mengawasi kinerja guru dengan cara melakukan supervisi terhadap guru-guru di sekolah.
2. Kepala Sekolah diharapkan untuk dapat mempertahankan motivasi berprestasi guru dengan member umpan balik terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang berada pada kategori baik, maka diharapkan guru-guru SMA Negeri RSBI di Kota Padang terus meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi dan lebih meningkatkan kemandirian dalam bertindak pada saat melaksanakan pekerjaan
4. Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru maka diharapkan pada Kepala Sekolah untuk dapat mempertahankan motivasi berprestasi guru demi mendapatkan kinerja yang baik dari para guru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Apranadyanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka
- Dharma Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Balai Pustaka
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- H. Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon Arwandi. 2004. *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTP di Kabupaten Agam*. (Tesis). Padang: PPS-UNP
- J. Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maharani. 2009. "Pengertian Motivasi Berprestasi".  
[www.rajapresentasi.com](http://www.rajapresentasi.com)
- Moekijat. 2001. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mudjiono & Dimiyati. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Murni Sukmawati. (2005). *Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK UNP*. "Tesis tidak diterbitkan. PPs-UNP.
- Nana Sudjana & Ibrahim. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Sinar Baru.