

THE INFLUENCE OF SCHOOL HEAD LEADERSHIP AND CAREER DEVELOPMENT ON ACHIEVEMENT OF HIGH SCHOOL / VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS 'MOTIVATION ACHIEVEMENT IN KANDIS DISTRICT, SIAK REGENCY

Nedlyanti ¹⁾
Isjoni ²⁾
Jimmi Copriady ³⁾

¹⁾ Post Graduate Student of Riau University

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

This study aims at the presence or absence of the influence of leadership and career development partially on achievement motivation and the influence of leadership and career development together on achievement motivation. Data collection is done by distributing questionnaires. The population in this study were all secondary school teachers equivalent in Kandis District, Siak Regency, amounting to 267 people. The number of samples needed, as many as 160 teachers using proportional stratified random sampling. Data analysis techniques in this research are. The data analysis technique is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that leadership and career development partially affected the Teacher Achievement Motivation. Together the school principal's leadership and career development have an effect on the Achievement Motivation of Middle School Teachers with the equivalent of Kandis Siak District.

Keywords: *Leadership, Career Development, Achievement Motivation*

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SMA/SMK SEDERAJAT SEKECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karier secara parsial terhadap motivasi berprestasi dan pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah menengah sederajat se Kecamatan Kandis Kabupaten Siak yang berjumlah 267 orang. Jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak 160 orang guru dengan menggunakan *Proporsional Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi guru. Secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat Se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Motivasi Berprestasi*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Prof. Sanusi mencakup *social change, turbulence, complexity, and chaos*, seperti pasar bebas (*free trade*), tenaga kerja bebas (*free labour*), perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2011).

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik profesional di lingkungan sekolah. Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya melalui kegiatan pembelajaran.

Orang yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need*). McClelland motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Motivasi berprestasi sangat penting, termasuk motivasi berprestasi Guru SMA/SMK Sederajat baik Negeri maupun Swasta di Kandis Kabupaten Siak. Permasalahan yang ada di lapangan mengenai motivasi berprestasi yang dapat diidentifikasi masalahnya, diantaranya:

- (1) Guru yang kurang memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.
- (2) Gaji guru rata-rata rendah dan belum memadai, akibatnya guru mencari alternatif sumber penghasilan lain, hal ini disebabkan tunjangan

fungsional guru relatif lebih rendah dari pada tunjangan fungsional jabatan lainnya;

- (3) Kejenuhan birokrasi mengurus pindah tugas, terutama bagi guru-guru yang ditugaskan pada sekolah-sekolah yang lokasinya jauh dari tempat tinggal;
- (4) Guru yang kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya keinginan guru profesional untuk mencari umpan balik terhadap pekerjaannya.
- (5) Kurangnya keinginan guru untuk berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugasnya, Kurang kreatif dalam melaksanakan pembelajaran, kurang bisa mengatur waktu dalam melaksanakan tugasnya.
- (6) Peluang guru untuk peningkatan karier lebih kecil, terutama untuk naik golongan dan ruang dari IV/a ke golongan dan ruang IV/b;

Untuk meningkatkan mutu sekolah maka peran kepala sekolah sangat penting, karena gerak langkah sekolah harus dikendalikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan peran kepala sekolah yang strategis, maka diperlukan tiga keterampilan yaitu keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi, dan keterampilan teknik. Dari ketiga keterampilan tersebut

mengisyaratkan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu : (1) mengelola dan memahami sekolah, (2) bekerja sama dengan orang-orang dilingkungannya, dan (3) memotivasi dan memimpin bawahannya.

Akan tetapi berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan ditemukan adanya masalah yang dihadapi guru dalam hal kepemimpinan yang terjadi di Sekolah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah selalu menunda pekerjaan serta sering berpergian dan memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada wakil kepala sekolah ataupun kepada guru yang menyusun bagian kurikulum sekolah, mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan dan laporan yang lambat dikirim ke Dinas Pendidikan.
2. Kepala sekolah memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan guru dikarenakan di sekolah tersebut ada guru yang seperti dianak emaskan dan dianak tirikan sehingga timbul kecemburuan sosial diantara sesama guru dan ini sering menjadi persaingan yang tidak sehat serta dapat menghambat kinerja kepala sekolah tersebut.
3. Kepala sekolah yang menduduki jabatan terlalu lama tanpa adanya mutasi sehingga menimbulkan kejenuhan dan dapat berakibat kepada penurunan motivasi.

Pengembangan karier meliputi manajemen karier dan perencanaan karier. Tujuan program

perencanaan karier adalah menyelaraskan berbagai kebutuhan, kemampuan, dan tujuan karyawan dengan berbagai kesempatan yang ada serta tantangan-tantangan yang muncul baik dimasa sekarang maupun di masa mendatang didalam lingkungan organisasi.

Pengembangan karier adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karier saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karier yang di inginkan.

Pengembangan karier adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri secara keseluruhan, baik fisik, psikis, sosial, maupun moral. Pengembangan karier bukan hanya sekedar gambaran deskriptif saja melainkan juga penilaian seseorang terhadap dirinya. Jadi pengembangan karier meliputi apa yang dipikirkan dan apa yang dirasakan seseorang tentang dirinya.

Guru dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini diduga disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kondusif untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga guru merasa tidak puas.

Adapun data perkembangan karir Guru SMA/SMK sederajat se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak selama kurun waktu 5 tahun dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Data Perkembangan Karir Guru SMA/SMK sederajat se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Kurun Waktu 2013-2017

Tahun	Jumlah Guru	Guru yang Naik Golongan
2013	231	11
2014	239	15
2015	251	13
2016	255	14
2017	267	12

Sumber: SMA/SMK sederajat se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak,2018

Dari tabel 1 memperlihatkan bahwa dalam 5 tahun terakhir, guru yang naik golongan/pangkat rendah. Hal ini tentu menjadi suatu tantangan bagi sekolah karena dengan guru yang mendapatkan promosi sedikit, berarti guru yang memiliki prestasi yang diharapkan sekolah masih sangat minim.

Kemudian, berdasarkan fenomena dilapangan tentang pengembangan karier di SMA/SMK Sederajat Se Kecamatan Kandis Kabupaten Siak ditemui :

1. Proses kenaikan pangkat guru yang terlalu rumit dan memakan waktu yang lama
2. Kurangnya kesempatan guru untuk mendapatkan promosi
3. Kurangnya kesempatan guru untuk mendapatkan pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme kerja mereka.

Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Mc Clelland dalam teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Brestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa guru mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energy dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seesorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah

Motivasi Berprestasi Sekolah Menengah Sederajat Se Kecamatan Kandis Kabupaten Siak perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SMA/SMK SEDERAJAT SEKECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK”**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah motivasi berprestasi yang terjadi adalah kejenuhan birokrasi mengurus pindah tugas, terutama bagi guru-guru yang ditugaskan pada sekolah-sekolah yang lokasinya jauh dari tempat tinggal; Peluang guru untuk peningkatan karier lebih kecil, terutama untuk naik golongan dan ruang dari IV/a ke golongan dan ruang IV/b; diantara permasalahan tersebut berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah kepemimpinan, pengembangan karir, kepuasan, efektivitas kepemimpinan, penilaian masyarakat, disiplin, kemampuan dan kompetensi.

Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat se-kecamatan kandis Kabupaten Siak. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat se-kecamatan kandis Kabupaten Siak yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat Se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat Se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak?
3. Apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat Se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak?

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah menengah sederajat Se- Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah menengah sederajat se Kecamatan Kandis Kabupaten Siak yang berjumlah 267 orang.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan metode *proporsional random sampling*. Artinya responden (Subjek) yang dipilih secara sengaja dengan karakteristik tertentu yang diyakini representatif terhadap populasi penelitian. Penentuan

jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi
n = Jumlah Sample
e = Tingkat kesalahan

Populasi (N) sebanyak 267 , tingkat kesalahan (e) 5 % , maka jumlah sample (n) adalah :

$$n = \frac{267}{1 + 267 (5\%)^2}$$

= 160 orang.

Jadi, jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak 160 orang guru. Mengingat jumlah sekolah menengah Sederajat Negeri dan Swasta di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak lebih dari 1 maka penulis mencoba mengambil sampel nya populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah **Proporsional Stratified Random Sampling**. Metode ini digunakan karena populasinya heterogen yaitu karakteristik populasinya bervariasi dan jumlah guru dalam setiap bagian tidak sama, maka langkah-langkah yang dipergunakan untuk pengambilan sampel, yaitu menggunakan rumus alokasi *proporsional* :

$$n_i = \frac{N_i \cdot n}{N}$$

Dimana :

n_i = jumlah anggota sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi menurut stratum

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Dari jumlah populasi sebesar 267 orang, maka diambil 160 dengan cara:

Tabel. 2 Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah	n_i	Sampel
1	SMA N 1 Kandis	39	$39/267 \times 160 =$	23
2	SMA N 2 Kandis	29	$29/267 \times 160 =$	17
3	SMA N 3 Kandis	29	$29/267 \times 160 =$	17
4	SMA Swasta LMKD Kandis	21	$21/267 \times 160 =$	13
5	MA Darus Shola	25	$25/267 \times 160 =$	15
6	MA Al-Falah	22	$22/267 \times 160 =$	13
7	SMKN 1 Kandis	57	$57/267 \times 160 =$	34
8	SMKS baiturahman	29	$29/267 \times 160 =$	17
9	SMKS Pertanian	16	$16/267 \times 160 =$	10
	Jumlah	267		160

Sumber : Data Olahan, 2017

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk skala, kuisisioner yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang masing-masing variabel yaitu variabel pengembangan karier, kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Guru sekolah menengah sederajat se- Kecamatan Kabupaten Siak. Berikut ini akan dijelaskan secara rinci tentang pengembangan instrumen.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0*. model ini digunakan penulis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji F dan uji t menggunakan teknik analisis linear berganda. Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang diajukan layak digunakan untuk menguji hipotesis. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dai 0,05 maka model

regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk melihat masing-masing variabel independen terhadap dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah analisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi, hal yang dilakukan dalam menguji hipotesis diterima atau tidak diketahui dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dapat diterima. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka model regresi yang digunakan ditolak.

Adapun bunyi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap motivasi berprestasi
2. Pengembangan karir secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap motivasi berprestasi
3. Kepemimpinan dan Pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi berprestasi

Hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

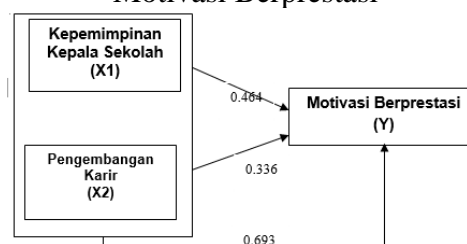
Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	Pengaruh	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.464	$0.464^2 = 0.215$	Signifikan
Pengembangan Karir	0.336	$0.336^2 = 0.112$	Signifikan
$R^2 = 0.480$			
$F_{test} = 72.458$			
$Sig = 0.000$			

Sumber : Output SPSS, 2019

Dari hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan persamaan regresi, dapat dilihat pada gambar model penelitian dibawah ini :

Gambar 4.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Berprestasi



Sumber : Output SPSS, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 0.480. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawaty, Jurnal Management (2019) pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui motivasi guru pada MTSN di Kota Makassar. Hasil penelitian Pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi Guru Pada Mtsn di Kota Makassar. Hasil penelitian Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja Melalui Motivasi Guru Pada Mtsn Di Kota Makassar. Dan Rosiana, Jurnal PSikologi (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 0.215. Rivai (2012) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Sedangkan menurut Piffner (2009) *Leadership is an art in coordinating and direct individuals or groups to achieve a desired goal*. Kepemimpinan merupakan seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Mangkunegara (2013) Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang terpuji. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratriana (2010) hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi dan Wahyuni, Widiah (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi. Artinya ketepatan dalam kepemimpinan mengakibatkan peningkatan motivasi berprestasi pegawai

Dan secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 0.112. Hasibuan, (2011) menyatakan Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Mc Clelland dalam teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Brestasi Mc. Clelland, menurutnya motivasi berprestasi didefinisikan sebagai

usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Menurut Rivai dan Sagala (2009:266), *Career development is career development is the personal changes that a person makes to achieve a career plan*, pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani (2010) Hasil penelitian pengembangan karier berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi. Serta penelitian Sukmawaty (2019) dengan temuan penelitian pengembangan karier berpengaruh terhadap Motivasi Guru Pada Mtsn Di Kota Makasar. Hasil penelitian pengembangan karier berpengaruh terhadap prestasi kerja Melalui Motivasi Guru Pada Mtsn di Kota Makasar.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya dalam pengumpulan data hanya menggunakan angka-angka dan dalam bentuk persentase. Selain itu kajian yang dilakukan dengan variable yang terbatas yang diterapkan secara umum, pendekatan penelitian dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penentuan variable yang dikaji. Dengan keterbatasan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya mampu menjadikannya suatu rujukan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier Secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Menengah Sederajat Se-Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
2. Sedangkan secara sendiri (parsial) kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi guru. Semakin baik Kepemimpinan yang diberikan akan mempengaruhi semakin tingginya Motivasi Berprestasi guru yang dihasilkan. Ini berarti bahwa Kepemimpinan merupakan variable penting untuk diperhatikan agar Motivasi Berprestasi guru guru bisa meningkat.
3. Begitu juga dengan Pengembangan karir secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi guru. Semakin tinggi Pengembangan karir akan menunjang Motivasi Berprestasi yang lebih baik. Oleh karena itu Pengembangan karir merupakan variable penting untuk diperhatikan didalam meningkatkan Motivasi Berprestasi guru.

Implikasi

Di dalam penelitian ini, sesuai hasil analisis dan kesimpulan

penelitian pada dasarnya untuk memahami dan merumuskan implikasi penelitian. Maka berikut ini akan dikemukakan penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu:

1. Hasil analisis tentang Kepemimpinan dengan Motivasi Berprestasi guru menunjukkan pengaruh yang positif. Artinya Motivasi Berprestasi guru dapat ditingkatkan apabila Kepemimpinan yang diberikan baik. Temuan ini dapat ditingkatkan sehingga berjalan efektif sebagai upaya meningkatkan Motivasi Berprestasi guru. Dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi guru Kepemimpinan hendaknya memberikan apresiasi atau hadiah bagi guru yang berprestasi.
2. Hasil analisis tentang Pengembangan karir dengan Motivasi Berprestasi guru menunjukkan hubungan yang positif. Artinya Motivasi Berprestasi guru dapat ditingkatkan apabila Pengembangan karir baik. Artinya Motivasi Berprestasi guru dapat ditingkatkan melalui semakin tinggi Pengembangan karir yang diberikan.
3. Motivasi Berprestasi guru dapat ditingkatkan dengan membekali diri dengan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi berprestasi.

SARAN

Adapun saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini yaitu:

- a. Kepemimpinan hendaknya menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya atau guru yang mengajar disekolah tersebut dan selalu memberikan motivasi kepada guru agar lebih meningkatkan lagi prestasinya.
- b. Dalam hal pengembangan karier, hendaknya pihak sekolah maupun pihak yang terkait memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk meningkatkan karirnya dengan cara memberikan pelatihan dan pengetahuan dalam menunjang karirnya sebagai seorang guru.
- c. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Pengembangan karier dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi pada guru disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi seperti; pengawasan, gaji, dan kepuasan kerja.

Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009).
*Pengembangan Sumber
Daya Manusia*. Jakarta:
Rineka Cipta

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2011).
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta. Penerbit
PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2007).
Evaluasi Kinerja SDM.
Bandung: PT Refika
Aditama
- Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala
Sekolah Profesional*,