

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR  
DI KECAMATAN SLEMAN**

**ARTIKEL JURNAL**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh :**

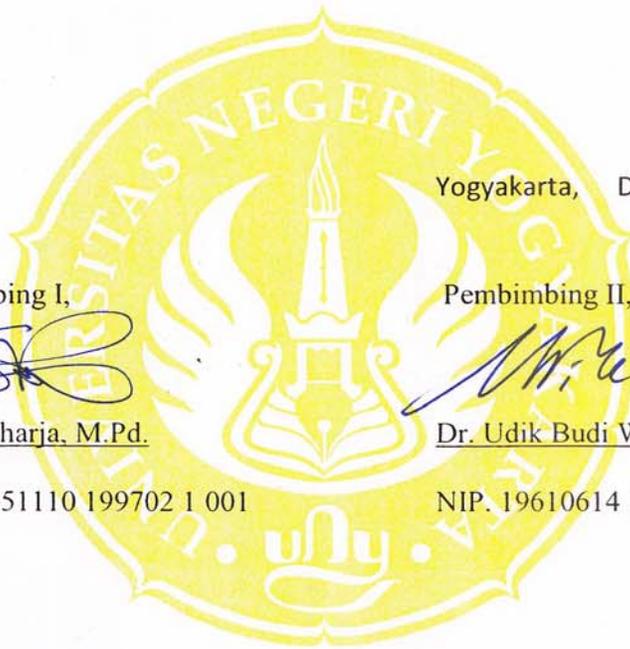
**Prasesti Puspita Dewi Kunadi**

**NIM 08101241040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
DESEMBER 2012**

## PERSETUJUAN

Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman” yang disusun oleh Prasesti Puspita Dewi Kunadi, NIM 08101241040 ini telah disetujui oleh pembimbing 1 dan 2.



Yogyakarta, Desember 2012

Pembimbing I,

Setya Raharja, M.Pd.

NIP. 19651110 199702 1 001

Pembimbing II,

Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.

NIP. 19610614 198702 1 001

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN**

Oleh: Prasesti Puspita Dewi Kunadi, Manajemen Pendidikan/ [prasestypheeacha@yahoo.co.id](mailto:prasestypheeacha@yahoo.co.id)

## **Abstrak**

Penelitian ini untuk mengetahui; (1) pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman, (2) pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman, dan (3) pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan di 28 SD dengan informan penelitian 28 kepala sekolah dan 226 guru, serta sertifikat akreditasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumentasi. Validitas data menggunakan validitas isi. Selanjutnya, reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dengan sumbangan efektif sebesar 4,9%. (2) Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dengan sumbangan efektif sebesar 54,9%. (3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dengan sumbangan efektif sebesar 56,3%.

Kata kunci: motivasi kerja, kompetensi kepala sekolah, keefektifan kinerja sekolah

## **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND HEADMASTER'S COMPETENCE TOWARD ELEMENTARY SCHOOL PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN SLEMAN DISTRICT**

### **Abstract**

*This study aimed to determine: (1) the effect of work motivation on the Elementary School performance effectiveness in Sleman district, (2) the effect of headmaster's competence on the Elementary School performance effectiveness in Sleman district, and (3) jointly effect work motivation and headmaster's competence of the Elementary School performance effectiveness in Sleman district. This research is a quantitative survey method. The study was conducted in 28 Elementary School with research informants 28 headmasters and 226 teachers, and the certificate of accreditation. Data collection techniques used were questionnaires and study documentation. The validity of the data using content validity. Furthermore, the reliability of the data using techniques Cronbach's Alpha. Hypothesis testing using regression test. The results showed the following. (1) There is effect of work motivation on the Elementary School performance effectiveness in Sleman district with the effective contribution 4,9%. (2) There is effect of headmaster's competence on the Elementary School performance effectiveness in Sleman district with the effective contribution 54,9%. (3) There is jointly effect work motivation and headmaster's competence of the Elementary School performance effectiveness in Sleman district with the effective contribution 56,3%.*

*Keyword: work motivation, headmaster's competence, school performance*

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal yang menyelenggarakan pendidikan harus dapat mendayagunakan seluruh potensi yang ada di sekolah. Keefektifan kinerja sekolah, tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah saja, namun semua komponen harus saling mendukung.

Untuk menilai keberhasilan kinerja sekolah, dapat dilihat melalui hasil akreditasi sekolah. Akreditasi sekolah mengambil data dari Evaluasi Diri Sekolah yang berpedoman pada Standar Penjaminan Mutu (SPM) dan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Menurut Suharno (2008: 139), persoalan efektivitas kinerja sekolah menarik karena secara umum dapat diketahui bahwa kinerja sekolah itu berbeda-beda. Apalagi di era otonomi pendidikan ditandai dengan MBS. Dengan adanya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sekolah diberikan kewenangan untuk mengelola sekolahnya sendiri.

Syafaruddin (2002: 92) mengungkapkan bahwa kinerja sekolah efektif dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang ada di sekolah adalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf yang baik, pembiayaan yang cukup, sarana dan fasilitas pengajaran yang baik, dan iklim sekolah yang kondusif. Sedangkan faktor eksternalnya adalah dukungan dewan sekolah (*board of school*), dukungan industri, pemerintah, ekonomi masyarakat, dan lingkungan sosial. Faktor kepala sekolah sebagai salah satu yang mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah bukan hanya kepemimpinan saja, namun juga ada faktor lain seperti kompetensi, motivasi kerja, latar belakang pendidikan, juga ada faktor diluar kepala sekolah itu sendiri, seperti iklim sekolah, budaya sekolah, dan sebagainya. Keefektifan kinerja sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki 5 kompetensi seperti yang tercantum dalam Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah. Kompetensi kepala sekolah sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial, dan kompetensi supervisi. Dengan kompetensi yang dimiliki tersebut, diharapkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dalam pencapaian mutu sekolah melalui kinerja sekolah.

Penerapan Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah tidak lepas dari permasalahan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang disampaikan Direktur Tenaga Kependidikan dalam ToT fasilitator calon kepala sekolah dan pengawas tanggal 9 Februari 2009 menunjukkan bahwa dari lima kompetensi kepala sekolah (kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial, dan kompetensi supervisi) ternyata kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah masih lemah (Nurtanio Agus P, 2010: 2). Hal serupa juga dikemukakan oleh Budi Suhardiman (2011: 245), bahwa hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional berdasarkan Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007, dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Berdasarkan hasil uji kompetensi, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi supervisi dan manajerial. Bahkan, hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa kepala SD di Kecamatan Sleman, menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak selalu siap memenuhi kriteria mutu yang ditetapkan dalam standar dan tidak suka dievaluasi apalagi harus mengevaluasi dirinya sendiri.

Berdasarkan survei pendahuluan di Kecamatan Sleman, SD di Kecamatan Sleman berjumlah 34 SD, terdiri dari 30 Sekolah Dasar berstatus Negeri, dan 4 SD berstatus Swasta. SD di Kecamatan Sleman, terdapat 1 SD yang berstatus Sekolah Standar Nasional (SSN ) yaitu SD Negeri (SDN) Sleman 1. Berdasarkan data hasil akreditasi tahun 2011/2012, SD di Kecamatan Sleman, juga menunjukkan hasil yang cukup baik, dari 34 SD, yang berakreditasi A sebanyak 13 sekolah, berakreditasi B sebanyak 18 sekolah, berakreditasi C sebanyak 1 sekolah, dan tidak berakreditasi sebanyak 2 sekolah. Dari data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa SD di Kecamatan Sleman sudah baik untuk beberapa sekolah. Hal itu terlihat dari hasil akreditasi sekolah, yang mengacu pada kinerja sekolah itu sendiri. Apabila kinerja suatu sekolah baik atau efektif, maka bisa dikatakan, nilai akreditasinya akan meningkat.

Keberhasilan kinerja sekolah dipengaruhi oleh motivasi kerja kepala sekolah. motivasi kerja kepala SD di Kecamatan Sleman tidak merata, sehingga hasil kinerja sekolahpun juga menjadi tidak sama. Selain faktor motivasi kerja, faktor kompetensi kepala sekolah juga mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah.

Berdasarkan hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi supervisi dan manajerial. Hal tersebut juga terjadi pada beberapa kepala SD di Kecamatan Sleman. Hasil perbincangan singkat yang telah dilakukan kepada beberapa guru tentang SD di Kecamatan Sleman, menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak selalu siap memenuhi kriteria mutu yang ditetapkan dalam standar dan tidak suka dievaluasi apalagi harus mengevaluasi dirinya sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman, (2) pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman, dan (3) pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

Keefektifan kinerja sekolah menurut Etzioni dan Steers dalam Aan Komariah (2006: 7) adalah derajat kesesuaian hasil yang dicapai suatu organisasi dengan tujuan yang akan dicapai. Kinerja sekolah dapat dinilai melalui Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan akreditasi. Keduanya menggunakan SPM dan SNP sebagai pedoman dalam melaksanakan penilaian guna mengetahui kelayakan kinerja sekolah.

Motivasi kerja merupakan dorongan pada diri seseorang baik dari dirinya sendiri maupun dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai kepuasan diri (T.Hani Handoko, 2003: 252; B. Siswanto Sastrohadiwiry, 2005: 267). Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*) melalui daftar pertanyaan.

Kompetensi kepala sekolah adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kemampuan tersebut dapat dilihat atau nampak setelah diaktualisasikan dalam sikap dan perilaku dari kepala sekolah. E. Mulyasa (2003: 98-122), mengemukakan dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leaders, innovator*, dan *motivator*. Sedangkan menurut Permendiknas no 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi

kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, sosial, administrasi, mendidik, kepemimpinan, innovator, dan motivator.

Manfaat penelitian ini secara teoretis untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah, serta kinerja sekolah. Secara praktis bagi kepala sekolah, dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja serta kompetensinya dalam mengefektifkan kinerja sekolah, bagi pengawas, dapat digunakan sebagai acuan untuk memberi supervisi kepala SD di Kecamatan Sleman, dan bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat kebijakan dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah yang mungkin timbul karena motivasi kerja kepala sekolah masih rendah serta lemahnya kompetensi kepala sekolah.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penjelasan.

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di 28 SD di Kecamatan Sleman, yaitu 26 SD berstatus negeri dan 2 SD berstatus swasta. Waktu penelitian yaitu Februari - November 2012.

#### **Target/ Subjek Penelitian**

Populasi penelitian terdiri dari 34 SD, namun yang masuk dalam penelitian adalah 28 SD karena 6 SD tidak memenuhi kriteria menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini pertimbangan yang digunakan adalah Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman yang pada tahun 2012 telah terakreditasi dan tidak ada kekosongan pada jabatan kepala sekolah. Responden penelitian ini adalah 28 orang kepala sekolah dan 226 guru. Selanjutnya, untuk mengungkap variabel keefektifan kinerja SD yang bertindak sebagai informan adalah sertifikat/ keterangan akreditasi SD yang masih berlaku hingga tahun 2012. Dalam penentuan responden untuk guru, menggunakan teknik *proportionate random sampling*, kemudian dilanjutkan dengan teknik *simple random sampling*.

## Prosedur

Langkah penelitian ini adalah pra observasi, penarikan hipotesis, pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan kesimpulan.

## Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data untuk mengungkap motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah yang didapatkan melalui teknik angket, sedangkan kinerja sekolah didapatkan melalui teknik studi dokumentasi. Untuk uji validitas data menggunakan validitas isi, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

## Teknik Analisis Data

1. Statistik deskriptif; membahas harga rerata (mean), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), nilai maksimum, dan nilai minimum.
2. Pengujian persyaratan analisis meliputi; uji normalitas data, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.
3. Uji Hipotesis meliputi; uji regresi sederhana dan uji regresi ganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan perhitungan regresi. Hasil analisis deskriptif meliputi; motivasi kerja, kompetensi, dan keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman.

#### 1. Motivasi Kerja Kepala SD di Kecamatan Sleman

Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor minimal sebesar 57,0, maksimal 85,0, mean 72,5, standar deviasi 7,4, median 71,0, dan modus 68,0. Kemudian deskripsi data motivasi kerja kepala SD di Kecamatan Sleman dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. Motivasi Kerja Kepala SD di Kecamatan Sleman**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	0	0,0
2	Rendah	2	7,1
3	Tinggi	18	64,3
4	Sangat Tinggi	8	28,6
<b>Jumlah</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel motivasi kerja, dapat dikatakan untuk variabel motivasi kerja kepala SD di Kecamatan Sleman termasuk dalam kategori tinggi.

## 2. Kompetensi Kepala SD di Kecamatan Sleman

Hasil analisis deskriptif diketahui untuk variabel kompetensi kepala sekolah diperoleh skor minimal sebesar 92,0, maksimal 144,0, mean 126,3, standar deviasi 12,3, median 127,0, dan modus 110,0. Kemudian deskripsi data kompetensi kepala SD di Kecamatan Sleman dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 2. Kompetensi Kepala SD di Kecamatan Sleman**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	0	0.0
2	Rendah	0	0.0
3	Tinggi	6	21.4
4	Sangat Tinggi	22	78.6
<b>Jumlah</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kompetensi kepala sekolah, dapat dikatakan untuk variabel kompetensi kepala SD di Kecamatan Sleman termasuk dalam kategori sangat tinggi.

## 3. Keefektifan Kinerja SD di Kecamatan Sleman

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa keefektifan kinerja sekolah diperoleh skor minimal sebesar 62,0, maksimal 94,4, mean 82,4, standar deviasi 6,9, median 81,1, dan modus 81,0. Kemudian deskripsi data kinerja SD di Kecamatan Sleman dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3. Distribusi Kategori Kinerja Sekolah**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cukup	1	3.5
2	Baik	12	42.9
3	Amat Baik	15	53.6
<b>Jumlah</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel keefektifan kinerja sekolah, dapat dikatakan untuk variabel keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman termasuk dalam kategori amat baik.

#### B. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Sebelum melakukan perhitungan regresi, maka dilakukan pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang telah terpenuhi, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja SD di Kecamatan Sleman

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja sekolah. Hasil analisis regresi disajikan berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah**

Sumber konstanta	Koef 67,438	Df	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	R	$R^2$
Motivasi Kerja	0,211	27	1,81	1,314	0,225	0,049

Hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya sumbangan efektif motivasi kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,049. Hal ini berarti 4,9% keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan 95,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya kompetensi kepala sekolah dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Fakta tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh cukup besar terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Akan tetapi motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman karena masih terdapat 95,1% faktor lain yang turut mempengaruhi antara lain adalah kompetensi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah, sarana dan prasarana, dan iklim sekolah.

Motivasi kerja kepala sekolah merupakan dorongan baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) yang dilakukan untuk menggerakkan kepala sekolah agar berperilaku yang mengarah pada upaya-upaya untuk mencapai kinerja sekolah yang

efektif. Kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja akan melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Kepala sekolah juga akan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya sehingga menghasilkan kinerja sekolah yang tinggi. Sebaliknya, kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja rendah akan malas dalam bekerja. Kepala sekolah yang bekerja dengan semauanya dan tidak mengerahkan segala kemampuannya akan berdampak pada kinerja sekolah yang rendah. Dengan adanya pengaruh tersebut, maka apabila motivasi kerja kepala sekolah tinggi, maka akan memberikan sumbangan yang cukup untuk meningkatkan keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

2. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja SD di Kecamatan Sleman

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah.

**Tabel 5. Hasil Regresi Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah**

Sumber konstanta	Koef 14,688	Df	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	R	R <sup>2</sup>
Kompetensi Kepala Sekolah	0,539	27	15,811	1,314	0,575	0,549

Hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya sumbangan efektif kompetensi kepala sekolah dapat diketahui dari harga koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,549. Hal ini berarti 54,9% keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dijelaskan oleh kompetensi kepala sekolah sedangkan 45,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya motivasi kerja kepala sekolah dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Fakta tersebut membuktikan bahwa kompetensi kepala sekolah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Akan tetapi kompetensi kepala sekolah bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman karena masih terdapat 45,1% faktor lain yang turut mempengaruhi antara lain adalah motivasi kerja kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah, sarana dan prasarana, dan iklim sekolah.

Kompetensi yang tinggi sangat penting bagi kepala sekolah untuk menunjang kinerjanya dalam usahanya mengefektifkan kinerja sekolah. Kepala sekolah yang berkompeten akan memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Kompetensi kepala sekolah akan nampak pada segala sikap, pengetahuan, keterampilan, dan tindakannya dalam melakukan tugas dan perannya sebagai kepala sekolah. Sebaliknya, kepala sekolah yang tidak berkompeten akan kurang dalam sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Dengan adanya pengaruh yang besar tersebut, maka apabila kompetensi kepala sekolah tinggi, maka akan memberikan sumbangan yang sangat besar untuk meningkatkan keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman

Analisis regresi berganda ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda antara motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah disajikan berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Regresi Berganda Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar Kecamatan Sleman**

Sumber Konstanta	Koef 18,608	Df	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	R	$R^2$
Motivasi Kerja	0,081	27	16,393	1,314	0,595	0,563
Kompetensi Kepala Sekolah	0,555					

Hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya sumbangan efektif motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah secara bersama-sama dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,563. Hal ini berarti 56,3% keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah sedangkan 43,7% ditentukan oleh variabel lain.

Hasil sumbangan masing-masing variabel motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman tidak dapat dijumlahkan sebagai hasil sumbangan efektif secara bersama-sama dari variabel motivasi

kerja dan kompetensi kepala sekolah. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang tidak sempurna antara motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah, sehingga memungkinkan sumbangan dari motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah secara bersama-sama menjadi lebih besar atau lebih kecil. Selain itu item dari motivasi kerja dapat menjadi bagian dari kompetensi kepala sekolah, sehingga nilai sumbangan secara bersama-sama menjadi lebih kecil. Sebaliknya, apabila motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah tidak memiliki hubungan, maka jumlah sumbangan dari masing-masing variabel dapat dijumlahkan sebagai sumbangan secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah.

Fakta tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah memberikan pengaruh secara bersama-sama yang besar terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Akan tetapi motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman karena masih terdapat 43,7% faktor lain yang turut mempengaruhi antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah, sarana dan prasarana, dan iklim sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja sekolah. Kepala Sekolah yang motivasinya tinggi akan bekerja keras dan bertanggungjawab dalam mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Kepala Sekolah akan berusaha memberikan yang terbaik sehingga hasil kerja menjadi optimal. Dengan kata lain, Kepala Sekolah yang memiliki motivasi kerja tinggi akan semangat atau bergairah dalam bekerja sehingga akan berusaha meningkatkan kinerja profesionalnya.

Selain faktor motivasi kerja, faktor kompetensi kepala Sekolah juga mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah. Kepala sekolah yang berkompeten akan memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Sebaliknya, kepala sekolah yang tidak berkompeten akan kurang dalam sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Dengan demikian, kompetensi kepala sekolah akan mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah. Mengacu penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi

dan kompetensi kepala sekolah yang mumpuni akan menumbuhkan tingginya atau efektifnya kinerja sekolah.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 4,9%.
2. Kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 54,9%.
3. Secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 56,3%. Selanjutnya 43,7% keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah, sarana dan prasarana, dan iklim sekolah.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi pengawas Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman, saat memberikan supervisi kepada kepala sekolah perlu ditekankan pada motivasi kerja kepala sekolah agar motivasi kerja kepala sekolah dapat meningkat.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah sangat penting dalam mengefektifkan kinerja sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah harus meningkatkan motivasi kerja dan kompetensinya agar kinerja sekolah menjadi lebih baik atau efektif.
3. Bagi penelitian selanjutnya, selain faktor motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah yang mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah juga ada faktor lain yang diduga akan mempengaruhinya, misalnya kinerja kepala sekolah, budaya sekolah, kreativitas, lingkungan sekolah, sarana prasarana, dukungan masyarakat, dan kinerja komite sekolah. Faktor-faktor tersebut sangat mungkin untuk diteliti lebih lanjut. Selanjutnya, studi keefektifan kinerja sekolah tidak hanya diteliti dengan

penelitian kuantitatif, tetapi bisa juga diteliti dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Melalui pendekatan kualitatif secara mendalam akan ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aan Komariah, & Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi Suhardiman. (2011). *Studi Kinerja Kepala Sekolah (Analisis Faktor Rekrutment, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut*. Diakses dari [http://jurnal.upi.edu/file/24-Budi\\_Suwardiman-EDIT.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/24-Budi_Suwardiman-EDIT.pdf) pada tanggal 14 Maret 2012, jam 20.07 WIB.
- Depdiknas. (2007). *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- E. Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurtanio Agus P. (2010). *Strategi Mengembangkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Diakses dari <http://staff.uny.ac.id/Nurtanio-Agus-Strategi-Mengembangkan-Kompetensi-Manajerial-Kepala-Sekolah.pdf>. pada tanggal 24 Maret 2012, jam 16.20 WIB.
- Suharno. (2008). *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi para Calon Guru)*. Surakarta: LPP UNS dan UNY Press.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.