

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

**SKRIPSI**

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

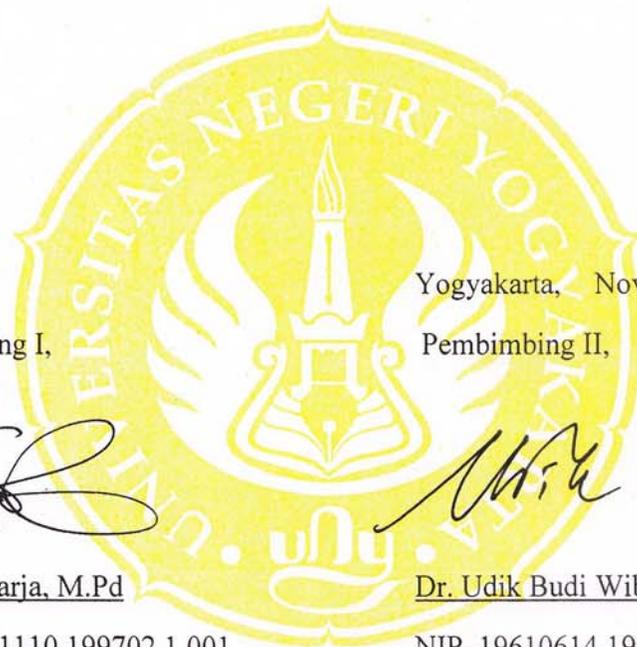


**Oleh :  
Prasesti Puspita Dewi Kunadi  
NIM 08101241040**

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

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman” yang disusun oleh Prasesti Puspita Dewi K, NIM 08101241040 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, November 2012

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Setya Raharja, M.Pd

Dr. Udik Budi Wibowo

NIP. 19651110 199702 1 001

NIP. 19610614 198702 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, November 2012

Yang menyatakan,



Prasesti Puspita Dewi Kunadi

NIM 08101241040

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN” yang disusun oleh Prasesti Puspita Dewi K, NIM 08101241040 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 Desember 2012 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setya Raharja, M.Pd.	Ketua Penguji		17/12/12
Suwayono, M.Si.	Sekretaris Penguji		17/12/12
Bambang Saptono, M.Si.	Penguji Utama		11/12/12
Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.	Penguji Pendamping		12/12/12

Yogyakarta, 28 Desember 2012  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd  
NIP. 19600902 198702 1 001

## MOTTO

*“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.” (Terjemahan QS Al-Ankabut [29]: 6)*

*“ Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya “*  
*(Abraham Lincoln <sup>1</sup>)*

---

1) Faroz. (2010). *Motto, Motivasi, Kata Bijak Tokoh Dunia*. Diakses dari [mfaroz.blogspot.com/2010/08/motto-motivai-kata-bijak-tokoh-dunia.html](http://mfaroz.blogspot.com/2010/08/motto-motivai-kata-bijak-tokoh-dunia.html) . Pada 11 November 2012, jam 18.56.

## **PERSEMBAHAN**

**Karya ini kupersembahkan untuk :**

- 1. Orang tua, Nenek, dan Keluarga Besarku**
- 2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta**
- 3. Nusa Bangsa dan Agamaku**

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

**Oleh:  
Prasesti Puspita Dewi Kunadi  
NIM 08101241040**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan 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 yang menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja, kompetensi kepala sekolah, dan keefektifan kinerja sekolah. Populasi penelitian adalah 34 SD, namun yang masuk dalam penelitian adalah 28 SD karena 6 SD tidak memenuhi kriteria menjadi subjek penelitian. Responden penelitian ini adalah 28 kepala sekolah dan 226 guru, disamping itu, informasi tentang akreditasi sekolah berdasarkan pada sertifikat/ keterangan akreditasi SD yang masih berlaku hingga tahun 2012. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumentasi. Untuk validitas data menggunakan validitas isi. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Adapun uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi ganda.

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%. Hal tersebut berarti 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.

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penyusun panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Terselesainya penulisan skripsi ini adalah berkat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang secara tidak langsung telah memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penyusun selama menuntut ilmu.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melaksanakan penelitian.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi.
4. Bapak Setya Raharja, M.Pd. dan Bapak Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I dan II, yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan motivasi dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Bambang Saptono, M.Si. selaku penguji utama skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan-masukan untuk perbaikan skripsi.
6. Bapak Sudiyono, M.Si. selaku sekretaris yang telah menguji dan memberikan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi.

7. Kepala sekolah dan guru di Kecamatan Sleman, atas bantuan dan kesediaannya dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
8. Bapak, Ibu, Nenek, dan keluarga yang telah memberikan motivasi serta doa selama penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang telah menyumbangkan pemikiran dan motivasinya yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengembangan wacana ilmu pengetahuan terutama pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Yogyakarta, Desember 2012



Penyusun

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori.....	13
1. Keefektifan Kinerja Sekolah.....	13
2. Motivasi Kerja.....	18
3. Kompetensi Kepala Sekolah.....	22
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Pikir.....	30

D. Hipotesis.....	33
-------------------	----

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

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Variabel Penelitian .....	34
D. Definisi Operasional.....	35
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
1. Populasi Penelitian.....	36
2. Sampel Penelitian.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Pengembangan Instrumen.....	40
2. Uji Coba Instrumen.....	43
a. Uji Validitas Instrumen.....	43
b. Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
1. Statistik Deskriptif .....	48
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	49
a. Uji Normalitas Data.....	49
b. Uji Linearitas.....	50
c. Uji Multikolinearitas.....	50
3. Uji Hipotesis.....	51
a. Uji Regresi Sederhana.....	51
b. Uji Regresi Ganda.....	52

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	55
2. Analisis Data.....	56
a. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	57

b. Statistik Deskriptif Kompetensi Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	58
c. Statistik Deskriptif Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	59
3. Pengujian Persyaratan Analisis.....	60
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Linieritas.....	62
c. Uji Multikolinieritas.....	62
4. Pengujian Hipotesis.....	63
a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	64
1) Persamaan Garis Regresi.....	64
2) Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..	64
3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana.....	65
b. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	65
1) Persamaan Garis Regresi.....	66
2) Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana.....	67
c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah Secara bersama-sama terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	67
1) Persamaan Garis Regresi.....	68
2) Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..	69
3) Pengujian Signifikansi Regresi Ganda.....	69
4) Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)...	70
B. Pembahasan .....	73
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	73
2. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan	

Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	74
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah Secara bersama-sama terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	76
C. Keterbatasan Penelitian.....	79
 <b>BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	80
B. Implikasi.....	80
C. Saran.....	81
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	82
<b>LAMPIRAN.....</b>	85

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Besarnya Populasi& Sampel Guru SD di Kecamatan Sleman	38
Tabel 2. Kisi-kisi Motivasi Kerja Kepala Sekolah.....	41
Tabel 3. Kisi-kisi Kompetensi Kepala Sekolah.....	42
Tabel 4. Kriteria Indeks Reliabilitas.....	47
Tabel 5. Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen.....	47
Tabel 6. Klasifikasi Akreditasi Sekolah.....	49
Tabel 7. Motivasi Kerja Kepala SD di Kecamatan Sleman.....	58
Tabel 8. Kompetensi Kepala SD di Kecamatan Sleman.....	59
Tabel 9. Distribusi Kategori Kinerja Sekolah.....	60
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 11. Hasil Uji Linieritas .....	62
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 13. Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah.....	64
Tabel 14. Hasil Regresi Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah.....	66
Tabel 15. Hasil Regresi Berganda Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar Kecamatan Sleman.....	68
Tabel 16. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	71

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	32
Gambar 2. Rentang Kompetensi Kepala Sekolah.....	43
Gambar 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen.....	86
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	91
Lampiran 3. Angket Penelitian.....	106
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	115
Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis.....	121
Lampiran 6. Uji Hipotesis.....	123
Lampiran 7. Foto.....	127
Lampiran 8. Ijin Penelitian.....	129

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Sekolah merupakan lembaga formal yang menyelenggarakan proses pendidikan. Sekolah sebagai sebuah organisasi membutuhkan pengelolaan yang baik dan profesional agar tujuan dari pendidikan tercapai. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan, semua komponen pendidikan harus dioptimalkan, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan, siswa, kurikulum, fasilitas, keuangan, humas, organisasi, serta tata laksananya.

Menurut Sartono (2010), pada saat ini masalah mutu pendidikan merupakan masalah yang selalu menjadi perhatian utama. Masalah rendahnya mutu pendidikan selalu dikaitkan dari segi *input*, *process*, *output*, serta *outcomes*. Berbagai upaya pemerintah telah dilakukan untuk mengurangi permasalahan tersebut, diantaranya adalah perbaikan melalui sistem pengelolaan pendidikan, penyediaan dan perbaikan sarana pendidikan, serta peningkatan manajemen mutu sekolah, bahkan pemerintah telah berupaya untuk tidak membebani rakyat untuk biaya operasional sekolah melalui Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk tingkat pendidikan dasar, yaitu SD dan SMP. Namun hingga saat ini, permasalahan tersebut belum bisa terselesaikan.

Sekolah sebagai lembaga formal yang menyelenggarakan pendidikan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya, serta mendayagunakan seluruh potensi yang ada di sekolah, baik potensi yang berasal dari dalam sekolah itu sendiri atau yang berasal dari luar

sekolah. Dalam hal ini sekolah harus menunjukkan kinerja sekolahnya. Kinerja sekolah ditentukan oleh semua elemen yang ada di sekolah itu. Berhasil tidaknya kinerja sekolah, tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah saja, namun semua komponen harus saling mendukung.

Sartono (2010) mengungkapkan bahwa untuk menilai keberhasilan kinerja sekolah diperlukan prosedur dan mekanisme yang sistematis dan dapat dijadikan dasar untuk mengungkap seberapa besar hasilnya untuk mencapai mutu sekolah. Adapun komponen yang mempengaruhi kinerja sekolah adalah kualitas *input*, *proses*, dan *output*. Oleh karena itu, kinerja sekolah merupakan hasil kerja seluruh personal sekolah yang dilakukan secara menyeluruh.

Untuk menilai keberhasilan kinerja sekolah tersebut, pemerintah telah menetapkan Standar Nasional Pendidikan sebagaimana yang tertuang dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 yang mengacu pada 8 standar nasional pendidikan yang tertuang pada Pasal 2 (Ayat 1), yaitu Standar Isi (Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006), Standar Proses (Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007), Standar Kompetensi Lulusan (Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006), Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Guru, Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tenaga Administrasi), Standar Sarana dan Prasarana (Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007), Standar Pengelolaan (Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007), Standar Pembiayaan (Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008), dan Standar Penilaian Pendidikan (Permendiknas Nomor 20 Tahun 2007).

Sri Suryantini (2011), untuk mengukur kinerja sekolah, Kementerian Pendidikan Nasional telah menerbitkan Permendiknas nomor 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP), yang salah satu komponen utama program SPMP adalah Evaluasi Diri Sekolah (EDS) atau *Supported School Self Evaluation (SSSE)*. Dengan program EDS, maka sekolah diminta untuk melakukan evaluasi sendiri berdasarkan SPM dan SNP. Sri Suryantini

(2011) menambahkan bahwa Evaluasi Diri Sekolah (EDS) adalah evaluasi internal yang dilaksanakan oleh semua pemangku kepentingan pendidikan (*stakeholders*) di sekolah untuk mengetahui secara menyeluruh kinerja sekolah dilihat dari pencapaian SPM dan 8 (delapan) SNP, serta mengetahui kelemahan dan kekuatan secara pasti. Dengan adanya EDS, maka dapat diperoleh informasi mengenai seberapa baik pengelolaan sekolah telah memenuhi 8 (delapan) SNP dari BNSP yang digunakan sebagai kriteria untuk perencanaan pengembangan sekolah. Hasil EDS ini juga digunakan sebagai data untuk Akreditasi sekolah.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 (Depdiknas, 2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional, Akreditasi adalah kegiatan penilaian oleh Pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang untuk menentukan kelayakan program dalam satuan pendidikan pada jalur formal dan non-formal pada jenjang dan jenis pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang dilakukan sebagai bentuk akuntabilitas publik. Dapat dikatakan bahwa, akreditasi dilakukan melalui kegiatan evaluasi diri sekolah dan evaluasi eksternal (visitasi) oleh Asesor untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah. Akreditasi dilaksanakan berdasarkan pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 60, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 86 dan 87, dan Surat Keputusan Mendiknas Nomor 87/U/2002. Dari hal ini, maka 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.

Menurut Aan Komariah (2006: 6), *output* sekolah, tidak hanya diukur dari lulusan. Namun, diukur dari tingkat kinerjanya. Kinerja sekolah bukan semata-mata kinerja siswa yang belajar, tetapi kinerja seluruh komponen sistem. Kinerja sekolah diukur dari efektivitas, kualitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, surplus, dan moral kerja. Selanjutnya efektivitas menurut Aan Komariah (2006: 34) adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas adalah sama dengan hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan. Hal ini ditegaskan oleh Abin dalam Aan Komariah (2006: 34) bahwa efektivitas sekolah pada dasarnya menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang diharapkan berupa *objectives, targets, intended, dan outputs* sebagaimana telah ditetapkan.

Aan Komariah (2006: 34), mengungkapkan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang membuat prestasi, tidak saja pada siswa, tetapi pada semua komponen yang melingkupinya. Namun indikator yang paling dominan adalah prestasi siswa sesuai dengan filosofi sekolah sebagai tempat belajar terbaik. Parameter untuk mencapai efektivitas dinyatakan sebagai angka nilai rasio antara jumlah hasil (lulusan, produk jasa, produk barang, dan sebagainya) yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan jumlah (unsur yang serupa) yang diproyeksikan atau ditargetkan dalam kurun waktu tertentu.

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 yang sedang dikembangkan di Negara Indonesia saat ini, dengan diberlakukannya otonomi pendidikan yang ditandai

dengan MBS. Dengan adanya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sekolah diberikan kewenangan untuk mengelola sekolahnya sendiri. Hal ini ditegaskan oleh Nurkolis (2003: 11) bahwa MBS adalah model pengelolaan sekolah dengan memberikan kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah untuk mengelola sekolahnya sendiri secara langsung. Dengan adanya kewenangan yang besar tersebut maka sekolah memiliki otonomi, tanggungjawab, dan partisipasi dalam menentukan program-program sekolah. Persoalan berikutnya adalah sejauh mana sekolah-sekolah berbeda ketika kemampuan bawaan dan latar belakang sosio-ekonomi serta kultur peserta didik, guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan komite sekolah itu sangat beragam.

Menurut Syafaruddin (2002: 92), 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 (Depdiknas,

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). 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 Sekolah Dasar 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.

Menurut Malayu Hasibuan S.P (1999: 95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja kepala sekolah sangat dibutuhkan karena dengan kepala sekolah memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan selalu terdorong dan bersemangat untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan nampak pada karakternya, seperti yang diungkapkan oleh McClelland dalam AA Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 68), adalah:

Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan survei pendahuluan di Kecamatan Sleman, SD di Kecamatan Sleman berjumlah 34 SD, terdiri dari 30 SD 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 Kecamatan Sleman tidak merata, ada yang sangat tinggi dan ada yang rendah. sehingga hasil kinerja sekolahpun juga menjadi tidak sama. Motivasi kerja kepala sekolah yang rendah disebabkan oleh status mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mana sebagai PNS, bekerja baik atau tidak, tidak begitu mempengaruhi karir, jaminan, dan tunjangan profesi mereka. 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 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.

Betapa pentingnya motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dalam usaha untuk mencapai kinerja sekolah yang efektif sehingga menarik untuk diteliti. Kepala sekolah yang motivasinya tinggi akan bekerja keras dan bertanggung jawab 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. Begitu juga dengan 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. Sehingga, kompetensi kepala sekolah akan mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah. Dengan demikian, motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Apabila motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah tinggi, maka akan tercipta kinerja sekolah yang efektif. Sebaliknya, apabila motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah rendah, maka akan sulit untuk mencapai kinerja sekolah yang efektif.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan berbagai permasalahan yang dihadapi, diantaranya sebagai berikut:

1. Belum semua Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dapat mencapai kinerja sekolah yang efektif.
2. Hasil kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman berbeda-beda dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah.
3. Kompetensi kepala sekolah lemah dalam kompetensi manajerial dan supervisi.
4. Beberapa kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman tidak suka dievaluasi apalagi harus mengevaluasi dirinya sendiri.

5. Motivasi kerja kepala Sekolah Dasar Kecamatan Sleman tidak merata, bahkan ada yang masih rendah, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja sekolah, belum mempunyai greget untuk selalu mencapai target yang diinginkan.

### **C. Batasan Masalah**

Melihat dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, ternyata banyak aspek yang terkait dalam upaya pencapaian efektivitas kinerja sekolah. Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, juga pertimbangan waktu, biaya, tenaga, dan keterbatasan diri penyusun, maka tidak semua aspek akan diteliti. Adapun yang menjadi perhatian dan sekaligus sebagai masalah dalam penelitian ini, penyusun memberikan batasan sesuai dengan judul yang ada yaitu:

1. Motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang mempengaruhi keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.
2. Kompetensi kepala sekolah yang mempengaruhi keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.
3. Motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah secara bersama-sama yang mempengaruhi keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

### **D. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu “Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman?”.

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman?
2. Adakah pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman?
3. Adakah pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman?

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

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik, menganalisa data, menemukan model hasil analisis serta menguji kebermaknaan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

Secara khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.
2. Pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.
3. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

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

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu dalam bidang garapan manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah, serta kinerja sekolah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kepala sekolah, dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja serta kompetensinya dalam mengefektifkan kinerja sekolah.
- b. Bagi Pengawas, dapat digunakan sebagai acuan untuk memberi supervisi kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman agar supervisi kepala sekolah ditekankan pada motivasi kerja dan juga kompetensinya agar kinerja sekolah dapat efektif.
- c. 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.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Keefektifan Kinerja Sekolah**

Pengertian kinerja dalam perspektif kinerja organisasi didefinisikan oleh Indra Bastian (2001: 329) sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat tersebut Tangkilisan (2007: 178) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya. Wahjosumidjo dalam Abdullah Munir (2008: 30), kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Dengan kata lain kinerja adalah prestasi, kontribusi sumbangan, atau hasil kerja.

Merujuk kepada konsep organisasi, sekolah dapat disebut sebagai organisasi. Oleh karena itu pengertian kinerja organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan pengertian kinerja sekolah. Berdasarkan hal tersebut kinerja sekolah dapat didefinisikan sebagai kualitas proses dan hasil kerja atau prestasi yang telah dilakukan oleh sekolah sesuai dengan visi dan misi suatu sekolah.

Menurut Aan Komariah (2006: 7), secara umum, teori keefektifan berorientasi pada tujuan. Hal ini sesuai dengan beberapa pendapat yang dikemukakan ahli tentang keefektifan, seperti Etzioni (1964) bahwa keefektifan adalah derajat dimana organisasi mencapai tujuannya, sedangkan menurut Steers

(1980), keefektifan menekankan perhatian pada kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan pengertian keefektifan dan kinerja sekolah, maka dapat diartikan bahwa keefektifan kinerja sekolah merupakan derajat atau tingkat kesesuaian antara hasil kerja atau prestasi yang telah dicapai dengan hasil kerja, prestasi, atau tujuan sekolah yang diharapkan. Jadi kinerja sekolah yang efektif adalah apabila menunjukkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu.

Menurut Syafaruddin (2002: 91), ada tiga perspektif yang menentukan sekolah efektif, yaitu pertama, organisasi keberadaan sekolah yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang ada di sekolah adalah efektivitas kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan yang cukup, sarana dan fasilitas pengajaran, dan iklim sekolah. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dewan sekolah (*board of school*), dukungan industri, pemerintah, ekonomi masyarakat, dan lingkungan sosial. Kedua, proses seluruh aktivitas atau interaksi pembelajaran. Dalam hal ini berasal dari guru, kurikulum, dan sarana prasarana pembelajaran. Ketiga, hasil, yaitu prestasi yang dapat diukur. Prestasi dapat diketahui dari hasil belajar siswa.

Sekolah adalah organisasi yang mempunyai tugas utama memberikan layanan pendidikan bermutu kepada masyarakat. Terkait dengan layanan pendidikan tersebut, pemerintah telah menetapkan Standar Pendidikan Nasional sebagai dasar rujukan untuk mengukur kinerja sekolah. Oleh karena itu dengan memperhatikan berbagai pendapat para ahli tentang dimensi pengukuran kinerja

organisasi, maka pengukuran kinerja sekolah dapat merujuk kepada Standar Pendidikan Nasional, sebagaimana tertuang dalam PP Nomor 19 Tahun 2005. Rastodio (2012) mengungkapkan bahwa terdapat delapan Standar Pendidikan Nasional sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 Ayat (1), yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Adanya standar-standar tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan Indonesia yang bermutu. Sekolah dikatakan efektif dalam kinerjanya apabila telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sri Suryantini (2011), untuk mengukur kinerja sekolah, Kementerian Pendidikan Nasional telah menerbitkan Permendiknas nomor 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP), yang salah satu komponen utama program SPMP adalah Evaluasi Diri Sekolah (EDS) atau *Supported School Self Evaluation (SSSE)*. Dengan program EDS, maka sekolah diminta untuk melakukan evaluasi sendiri berdasarkan SPM dan SNP. Suryantini (2011: 1) menambahkan bahwa Evaluasi Diri Sekolah (EDS) adalah evaluasi internal yang dilaksanakan oleh semua pemangku kepentingan pendidikan (*stakeholders*) di sekolah untuk mengetahui secara menyeluruh kinerja sekolah dilihat dari pencapaian SPM dan 8 SNP, serta mengetahui kelemahan dan kekuatan secara pasti. Dengan adanya EDS, maka dapat diperoleh informasi mengenai seberapa baik pengelolaan sekolah telah memenuhi 8 SNP dari BNSP yang digunakan

sebagai kriteria untuk perencanaan pengembangan sekolah. Hasil EDS ini juga digunakan sebagai data untuk akreditasi sekolah.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, akreditasi adalah kegiatan penilaian oleh Pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang untuk menentukan kelayakan program dalam satuan pendidikan pada jalur formal dan non-formal pada jenjang dan jenis pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang dilakukan sebagai bentuk akuntabilitas publik. Akreditasi dilaksanakan berdasarkan pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 60, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 86 dan 87, dan Surat Keputusan Mendiknas Nomor 87/U/2002.

Dari pendapat-pendapat di atas, maka 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.

Kriteria sekolah yang efektif menurut Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) kinerja sekolah yang efektif dalam butir instrumen akreditasi SD/MI apabila telah memenuhi SPM dan SNP, yaitu sebagai berikut.

- a. Kurikulum dan silabus sudah sesuai dan relevan dengan standar.
- b. Sekolah menyediakan kebutuhan pengembangan pribadi peserta didik.
- c. RPP dirancang untuk mencapai pembelajaran efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- d. Sumber belajar dapat diperoleh dengan mudah dan digunakan secara tepat.

- e. Pembelajaran dilaksanakan dengan metode yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, kreatif, menantang dan memotivasi peserta didik.
- f. Supervisi dan Evaluasi Proses Pembelajaran dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan.
- g. Peserta didik dapat mengembangkan potensi penuh mereka sebagai anggota masyarakat dan mencapai target akademik yang diharapkan.
- h. Pemenuhan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai.
- i. Sarana sekolah sudah memadai.
- j. Sekolah dalam kondisi terpelihara dan baik.
- k. Kinerja pengelolaan sekolah berdasarkan kerja tim dan kemitraan yang kuat dengan visi dan misi yang jelas dan diketahui oleh semua pihak.
- l. Rencana kerja sekolah mencantumkan tujuan yang jelas untuk program peningkatan dan perbaikan berkelanjutan yang tersosialisasikan dengan baik.
- m. RPS/ RKS berdampak terhadap peningkatan hasil belajar.
- n. Pengumpulan dan penggunaan data yang valid dan handal.
- o. Pemberian dukungan dan kesempatan pengembangan profesi bagi para pendidik dan tenaga pendidikan.
- p. Masyarakat mengambil bagian dalam kehidupan sekolah.
- q. Sekolah merencanakan keuangan sesuai standar.
- r. Upaya sekolah untuk mendapatkan tambahan dukungan pembiayaan lainnya.

- s. Sekolah menjamin kesetaraan akses.
- t. Sistem penilaian disusun untuk menilai peserta didik baik dalam bidang akademik maupun non akademik.
- u. Penilaian berdampak pada proses belajar.
- v. Orang tua peserta didik terlibat dalam proses belajar anak mereka.

Dari beberapa pendapat tentang karakteristik yang menunjukkan sekolah efektif maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang mendayagunakan seluruh personal sekolah secara menyeluruh. Sehingga adanya keseimbangan dalam input, proses, dan output yang membentuk suatu sistem sekolah.

## **2. Motivasi Kerja**

Menurut T. Hani Handoko (2003: 252), mengartikan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tercapainya tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. AA Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 61) juga menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sedangkan Barelson dan Steiner dalam B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 267), mendefinisikan motivasi “*all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like.*” Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan

energi, mendorong atau menggerakkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai dorongan pada diri seseorang baik dari dirinya sendiri ataupun dari luar untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan yang telah diinginkan.

Motivasi kerja didefinisikan Siagian dalam Mashiitahili (2010) bahwa motivasi kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Motivasi kerja sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti yang dikemukakan Faustino Gomes (2003: 181), bahwa motivasi seseorang untuk bekerja merupakan hal yang rumit karena melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang termasuk faktor organisasional meliputi pembayaran/gaji (*pay*), keamanan bekerja (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Sedangkan menurut Sagir dalam B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 269), unsur-unsur penggerak motivasi antara lain, kinerja (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*), dan kesempatan (*opportunity*).

Menurut Sondang Siagian P. (2001: 24), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi persepsi seseorang mengenai diri sendiri, prestasi kerja, harga diri, harapan pribadi, keinginan dan kebutuhan. Faktor eksternal meliputi jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi faktor internal yaitu yang melekat pada diri seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar. Faktor internal meliputi persepsi seseorang mengenai diri sendiri, prestasi kerja, harga diri, harapan pribadi, keinginan dan kebutuhan. Faktor eksternal meliputi jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang berlaku.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 270), mengemukakan bahwa pada umumnya bentuk motivasi kerja yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja efektif, serta kebajikan.

Motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Adapun kebutuhan manusia dapat disusun sesuai dengan tingkat kebutuhan masing-masing. Hal ini ditegaskan Abraham Maslow dalam Abdullah Munir (2008: 24) dengan menyusun kebutuhan sesuai peringkat sebagai berikut.

- a. Kebutuhan fisiologis, yakni kebutuhan primer yang diperlukan oleh setiap manusia untuk terus hidup, seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal.
- b. Kebutuhan keselamatan, yakni kebutuhan untuk berlandung dari ancaman bahaya lingkungan. Ia menimbulkan keinginan untuk mempunyai kehidupan yang terjamin, dilayani dengan adil, dan mendapat gaji yang pantas.
- c. Kebutuhan sosial. Semua individu memerlukan perhatian, kemesraan, persahabatan, dan kasih sayang sesama anggota masyarakat.
- d. Kebutuhan harga diri, yakni keinginan individu untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, prestise, dan status untuk keperluan kehormatan diri, dan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni menyadari potensi yang ada pada diri sendiri dan menimbulkan keinginan untuk menjadi individu yang sempurna dalam semua aspek.

Teori Maslow tersebut menekankan bahwa jika individu dan lembaga berkembang, maka kebutuhan individu juga berubah dan berkembang. Dalam teori tersebut, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar, karena individu tidak bisa hidup tanpa makanan, minuman, dan tempat tinggal.

Individu yang memiliki motivasi kerja akan nampak pada perilakunya dalam bekerja. Dalam Isnaeni Harahap Namira (2010: 18), individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri antara lain bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

Untuk mengukur motivasi kerja, salah satu caranya dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan seperti yang

dikemukakan oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 280), bahwa teori ini bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dilakukan melalui daftar pertanyaan. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajer mengerti alasan mengapa para tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, mengerti apa yang menjadi kekuatan motivasi dalam organisasi, dan melihat seberapa jauh berbagai cara perubahan yang telah dilakukan dapat efektif dalam memotivasi kinerja para karyawan.

### **3. Kompetensi Kepala Sekolah**

Menurut Dwi Siswoyo (2008: 120), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sedangkan Chaplin dalam Sagala (2009: 124-125), mengemukakan kemampuan (*competence*) adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas, keadaan mental memberikan kualifikasi seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakan atau perbuatannya.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu keadaan yang nampak pada sikap, perilaku, dan mental seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 82-83) kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah adalah

seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Selanjutnya, menurut Syaiful Sagala (2009: 104), kepala sekolah adalah guru yang atas dasar kompetensinya diangkat dan diberi tugas tambahan mengelola satuan pendidikan. Dari beberapa pengertian kepala sekolah diatas dapat diartikan, kepala sekolah adalah seorang guru yang atas dasar kompetensinya, diangkat dan diberi tugas untuk memimpin dan mengelola sekolah.

Tugas kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2005: 130) meliputi: merencanakan dan mengendalikan kegiatan, pengambilan keputusan dan kegiatan manajemen yang lain, memecahkan masalah yang dihadapi, mengkoordinasikan kegiatan operasional, melakukan penilaian. Selanjutnya, 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*.

Dari tugas dan peranan kepala sekolah diatas, maka setiap kepala sekolah dituntut untuk melaksanakan tugas dan perannya tersebut. Tugas dan peran kepala sekolah harus diimbangi dengan kompetensi kepala sekolah yang baik.

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.* Agar kepala sekolah dapat melaksanakan fungsinya, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang baik pada tujuh fungsi tersebut. Hal itu berarti kepala sekolah harus memiliki kompetensi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leaders, innovator, dan motivator.*

Katz dalam Sudarwan Danim (2007: 214- 218), mengelompokkan kompetensi kepala sekolah ke dalam tiga kompetensi. Pertama, *technical skill* yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau kemampuan menyelesaikan tugas secara sistematis. Kedua, *human relation skill* yaitu kemampuan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan kemampuan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua pihak. Hubungan manusiawi melahirkan suasana kooperatif dan menciptakan kontak manusiawi antar pihak yang terlibat. Ketiga, *conceptual skill* yaitu kemampuan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan dalam bekerja. Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah menurut Permendiknas no 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah terdiri atas Kualifikasi Umum, dan Kualifikasi Khusus, yaitu:

- a. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
  - 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 57 tahun;
  - 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/ Raudhatul Athfal (TK/ RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/ RA; dan
  - 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
- b. Kualifikasi khusus Kepala Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
- 1) Berstatus sebagai guru SD/ MI
  - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/ MI, dan
  - 3) Memiliki sertifikat Kepala SD/ MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Masih menurut Permendiknas no 13 Tahun 2007 (Depdiknas, 2007)

Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, Kepala Sekolah harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

- a. Kompetensi kepribadian, meliputi: Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, menjadi teladan akhlak mulia bagi

komunitas di sekolah/madrasah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

- b. Kompetensi manajerial, meliputi: menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien,

mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah, mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, dan melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

- c. Kompetensi kewirausahaan, meliputi: menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah, dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Kompetensi supervisi, meliputi: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik

supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

- e. Kompetensi sosial, meliputi: bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan pendapat di atas dan pedoman dari 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. Ia juga harus memiliki kemampuan *technical*, *human relation*, dan *conceptual*.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Kajian ini dilakukan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan Sartono (2010), mengkaji Kontribusi Perilaku Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Komite Sekolah terhadap Kinerja Sekolah di Wilayah Komisariat 7 Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian mengungkapkan perilaku manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja sekolah sebesar 40,6%. Begitu juga dengan kinerja komite sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja sekolah sebesar

40,3%. Secara bersama-sama perilaku manajerial kepala sekolah dan komite sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja sekolah sebesar 40,8%.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartono tersebut, Budi Suhardiman (2011) juga mengkaji pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi terhadap kinerja kepala SMP dan dampaknya terhadap kinerja sekolah di Kabupaten Garut. Hasil penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah. begitu juga dengan kinerja kepala sekolah berpengaruh langsung yang signifikan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja sekolah. Hal ini berarti rekrutmen, kompetensi, kompensasi, dan kinerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja sekolah.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penyusun adalah sama-sama meneliti kinerja sekolah sebagai variabel *dependent* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel *independent* (X). Persamaan pada variabel *independent* (X) terletak pada penelitian yang dilakukan oleh Budi Suhardiman, yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi kepala sekolah sebagai variabel *independent* (X). Sedangkan persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartono adalah pada kinerja sekolahnya sebagai variabel *dependent* (Y).

Perbedaan penelitian yang penyusun teliti dengan kedua penelitian yang disebutkan di atas adalah pada penelitian Budi Suhardiman, peneliti ingin menganalisis faktor rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi terhadap kinerja kepala SMP dan dampaknya terhadap kinerja sekolah di Kabupaten Garut.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penyusun tidak berkaitan dengan rekrutmen, sistem kompensasi kepada kepala sekolah, dan terhadap kinerja kepala sekolah. Penyusun hanya meneliti tentang kompetensi dan motivasi kerja kepala sekolah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sartono, perbedaannya adalah pada semua variabel *independent* (X). Variabel *independent* (X) pada penelitian Sartono adalah kontribusi perilaku manajerial kepala sekolah dan kinerja komite sekolah. Sedangkan variable *independent* (X) yang penyusun teliti adalah motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah. Selain perbedaan pada segi variabel, kedua penelitian ini lokasi penelitian berbeda dengan lokasi penelitian yang penyusun teliti. Penyusun meneliti pada SD di Kecamatan Sleman, sedangkan pada penelitian yang dilakukan SMP di Kabupaten Garut dan di penelitian kedua berada di wilayah Komisariat 7 Kabupaten Ciamis.

### **C. Kerangka Pikir**

Keefektifan kinerja sekolah sangatlah penting. Kinerja sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah.

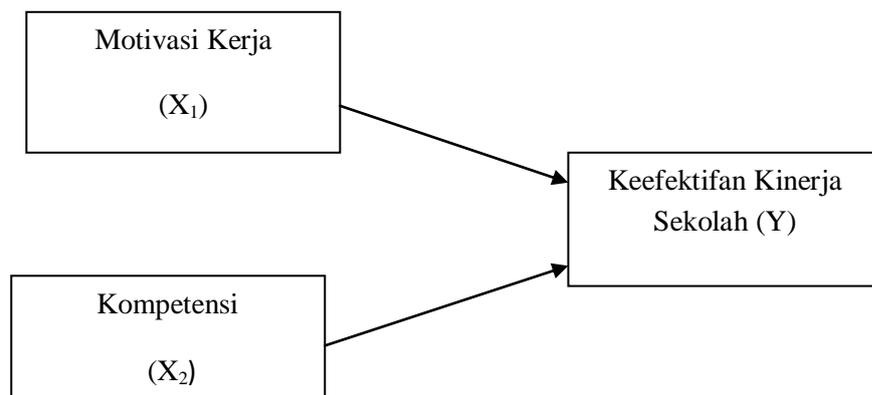
Motivasi kerja kepala sekolah merupakan dorongan baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) yang dilakukan untuk menggerakkan kepala sekolah agar berperilaku yang mengarah pada upaya-upaya untuk mencapai kinerja sekolah yang efektif. Kepala sekolah yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan 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

rendah akan malas dalam bekerja. Kepala sekolah yang bekerja dengan semauanya dan tidak mengerahkan segala kemampuannya akan berdampak pada kinerja sekolah yang rendah. Dengan demikian, motivasi kerja kepala sekolah akan mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah.

Kinerja sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja kepala sekolah, namun masih ada faktor lain, salah satunya adalah kompetensi kepala sekolah. Tujuan pendidikan akan terwujud secara efektif apabila memiliki kepala sekolah yang kompeten dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, dan mengevaluasi komponen-komponen pendidikan dalam sekolah yang dapat menunjang kinerja sekolah secara efektif. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam keefektifan kinerja sekolah. Kepala sekolah yang berkompoten akan memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Sebaliknya, kepala sekolah yang tidak berkompoten akan kurang dalam sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja sekolah yang efektif. Dengan demikian, kompetensi kepala sekolah akan mempengaruhi keefektifan kinerja sekolah.

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan, motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dapat 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. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan asumsi-asumsi dan paparan di atas, maka penyusun merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.
2. Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penjelasan karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2009: 6), metode survey (*explanatory survey method*) digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dsb.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar yang sudah terakreditasi dan tidak ada kekosongan posisi kepala sekolah di Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman. Terdiri dari 28 Sekolah Dasar, yaitu 26 berstatus negeri dan 2 SD berstatus swasta. Waktu penelitian yaitu Februari- November tahun 2012.

### **C. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel motivasi kerja dan kompetensi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja sekolah sebagai variabel dependen. Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi, atau yang menjadi peubah atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen disebut juga variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

#### **D. Definisi Operasional**

Untuk menghindari pengertian yang berbeda terhadap istilah yang ada pada judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel *independent* maupun variabel *dependent*.

1. Motivasi kerja adalah dorongan pada diri seseorang baik dari dirinya sendiri ataupun dari luar untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan yang telah diinginkan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi faktor internal yaitu yang melekat pada diri seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar. Faktor internal meliputi persepsi seseorang mengenai diri sendiri, prestasi kerja, harga diri, harapan pribadi, keinginan dan kebutuhan. Faktor eksternal meliputi jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan.
2. Kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi kepala sekolah menurut Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.
3. Keefektifan kinerja sekolah merupakan derajat atau tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu. Keefektifan kinerja sekolah dilihat dari nilai akreditasi sekolah yang masih berlaku hingga bulan Oktober tahun 2012.

## **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman yang terdiri dari 34 SD, namun yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah 28 SD.

### **2. Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2009: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Suharsimi Arikunto (2006: 131), dalam teknik pengambilan sampel sebagai acuan-ancuan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini tidak menggunakan sampel karena populasi SD di bawah 100, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

Dalam penelitian ini, kriteria sekolah yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah SD yang pada tahun 2012 telah terakreditasi dan tidak ada kekosongan jabatan pada kepala sekolah. SD di Kecamatan Sleman yang sudah terakreditasi adalah 32 sekolah. Data lapangan menunjukkan bahwa dari 32 sekolah tersebut, terdapat sekolah yang sudah dijadikan satu, yaitu SDN Sleman 2 dan SDN Murungan menjadi SDN Negeri Triharjo. Pada tahun 2012. SDN Triharjo masih belum memiliki akreditasi terbaru, yang ada hanyalah akreditasi

terpisah dari sekolah yang lama. Sementara itu, SDN Panasas dan SD Muhammadiyah Domban 4 saat penelitian dilakukan, terjadi kekosongan jabatan kepala sekolah. Sehingga sekolah-sekolah ini tidak masuk dalam wilayah penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas maka subjek penelitian ini adalah 28 SD.

Dalam mengungkap variabel motivasi kerja kepala sekolah, yang dijadikan responden adalah kepala sekolah yang berjumlah 28 orang. Untuk variabel kompetensi kepala sekolah, yang dijadikan responden adalah guru di masing-masing sekolah yang dikenai penelitian dengan jumlah total 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, peneliti menggunakan dasar *table for determining needed size S of a randomly chosen sample from a given finite population of N cases such that the sample proportion  $p$  will be within  $\pm .05$  of the population proportion  $p$  with a 95 percent level of confidence* (Stephen Isaac, 1984: 193). Populasi guru pada sekolah yang dikenai penelitian sebesar 353, kemudian dari populasi guru tersebut akan diambil 226 guru sebagai sampel unit untuk penelitian ini. Setelah besarnya sampel unit diketahui, maka langkah selanjutnya peneliti membagi sampel unit tersebut dengan teknik *proportionate random sampling*. Menurut Sugiyono (2009: 82), *proportionate random sampling* digunakan apabila anggota populasi tidak homogen. Dalam hal ini ketidakhomogenan populasi guru terlihat pada jumlah guru pada masing-masing

sekolah. Penentuan *proportionate random sampling* didapatkan dari besarnya populasi guru masing-masing sekolah dibagi dengan besarnya populasi total guru, selanjutnya dikalikan dengan jumlah sampel unit yang sudah ditentukan.

Populasi guru masing-masing sekolah beserta besarnya sampel unit dapat dilihat pada berikut.

**Tabel 1. Besarnya populasi& sampel guru SD di Kecamatan Sleman**

No	Nama Sekolah	Akreditasi	Populasi guru	Sampel
1.	SD IT Bakti Insani	A	21	14
2.	SD N Sleman 1	A	14	8
3.	SD N Sleman 3	A	18	10
4.	SD N Sleman 4	B	12	6
5.	SD N Sleman 5	B	10	5
6.	SD N Ngangkrik	B	10	5
7.	SD N Trimulyo	B	10	5
8.	SD N Kadisobo 1	B	8	4
9.	SD N Kadisobo 2	A	10	5
10.	SD N Caturharjo	B	9	6
11.	SD N Keceme 1	B	19	11
12.	SD N Keceme 2	A	11	7
13.	SD N Dukuh 1	B	11	7
14.	SD N Dukuh 2	B	13	9
15.	SD N Deggung	A	23	17
16.	SD N Nyaen 1	B	11	7
17.	SD N Nyaen 2	B	9	5
18.	SD N Pendowoharjo	A	10	5
19.	SD N Tlacap	A	17	11
20.	SD N Jetisharjo	A	11	7
21.	SD N Dalangan	B	13	9
22.	SD N Pangukan	A	8	4
23.	SD N Jetis Jogopaten	C	9	6
24.	SD N Mangunan	B	9	6
25.	SD N Jaban	B	13	9
26.	SD N Tridadi	B	13	9
27.	SD N Kadisobo 3	B	11	7
28.	SD Muhammadiyah Sleman	A	33	22
<b>Total</b>			353	226

Setelah besarnya sampel guru dalam masing-masing sekolah ditentukan, selanjutnya penentuan sampel guru dalam sekolah tersebut dilakukan dengan

teknik *simple random sampling*, dimana sampel guru dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi guru di dalam masing-masing sekolah.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket atau kuesioner dan studi dokumentasi. Alasan penelitian ini menggunakan teknik angket agar dalam proses pengambilan data bisa lebih efektif dan efisien. Alasan lain yaitu keterbatasan tenaga, biaya, dan waktu yang dimiliki peneliti sehingga peneliti memilih metode angket dalam pengambilan data.

Angket yang digunakan adalah angket tertutup langsung dan tidak langsung. Angket tertutup dalam bentuk lingkaran dimana dalam setiap butir pertanyaan akan diisi sesuai dengan pilihan jawaban yang dianggap tepat atau mewakili keadaan dari pertanyaan tersebut, responden dapat membubuhkan tanda lingkaran pada kolom jawaban yang telah disediakan. Untuk angket pertama diberikan kepada guru menggunakan alternatif jawaban sebagai berikut: “4” menunjukkan sangat mampu, “3” menunjukkan mampu, “2” menunjukkan kurang mampu, dan “1” menunjukkan tidak mampu. Untuk angket kedua diberikan kepada kepala sekolah, peneliti mengadopsi dan sedikit modifikasi angket pengukuran motivasi kerja dari buku *Pay and Organization Development* dalam Sastrohadiwiryo (2005: 276-278). Alternatif jawaban yang digunakan dalam angket kedua adalah “4” menunjukkan sangat penting, “3” menunjukkan penting, “2” menunjukkan kurang penting, dan “1” menunjukkan tidak penting. Angket tertutup dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tentang motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah. Angket tertutup langsung adalah angket

yang diberikan kepada kepala sekolah untuk menggali data tentang motivasi kerjanya, sedangkan angket tidak langsung, diberikan kepada guru untuk menggali data tentang kompetensi kepala sekolah.

Teknik pengumpulan data selanjutnya menggunakan pedoman studi dokumentasi. Alasan menggunakan pedoman studi dokumentasi dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Untuk melengkapi data yang tidak diperoleh dari metode lain.
- b. Dengan metode ini dapat diambil data meskipun peristiwa sudah berlalu.

Data yang ingin digali dari metode studi dokumentasi adalah hasil nilai akreditasi Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebagai bahan penilaian keefektifan kinerja sekolah. Hasil nilai akreditasi didapatkan dari masing-masing Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

## **1. Pengembangan Instrumen**

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket. Angket ini terdiri dari dua bagian. Angket pertama adalah angket langsung untuk mengukur motivasi kerja kepala sekolah, sedangkan angket kedua adalah angket tidak langsung untuk mengukur kompetensi kepala sekolah. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti melakukan penyusunan instrumen motivasi kinerja kepala sekolah yang diangkat dari buku *Pay and Organization Development* dalam B. Siswanto Sastrohadwiryo (2005: 276-278) seperti tabel berikut.

**Tabel 2. Kisi-kisi Motivasi Kerja Kepala Sekolah**

Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Sumber Data
a. Kinerja (achievement)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Kerja keras mengerjakan pekerjaan dengan baik</li><li>2) Kerja keras produktivitas tinggi</li><li>3) Kerja keras prestasi kinerja yang baik</li></ol>	Kepala sekolah
b. Kesempatan (opportunity)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memberikan perasaan senang</li><li>2) Kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan</li><li>3) Kesempatan untuk mendapatkan jaminan kerja</li><li>4) Kesempatan mempelajari hal yang baru</li><li>5) Kesempatan untuk memperoleh promosi atau pekerjaan yang lebih baik</li><li>6) Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bernilai</li><li>7) Kesempatan untuk memperoleh kebebasan dalam melakukan pekerjaan</li></ol>	Kepala sekolah
c. Penghargaan (recognition)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Keinginan untuk memperoleh gaji</li><li>2) Keinginan untuk memperoleh perasaan yang menyenangkan</li><li>3) Keinginan untuk dihormati oleh orang sekerja</li><li>4) Keinginan untuk memperoleh pujian</li><li>5) Keinginan untuk memperoleh keramahan dari orang sekerja</li></ol>	Kepala sekolah

Untuk kisi-kisi instrumen kompetensi kepala sekolah berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah (Depdiknas, 2007) seperti yang tertera pada berikut.

**Tabel 3. Kisi-kisi Kompetensi Kepala Sekolah**

Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Sumber Data
a. Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki akhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi serta mampu menjadi teladan bagi komunitas sekolah.</li> <li>2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.</li> <li>3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.</li> <li>4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.</li> <li>5) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.</li> <li>6) Memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.</li> </ol>	guru
b. Kompetensi Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.</li> <li>2) Mampu mengelola organisasi.</li> <li>3) Mampu mengelola sumber daya sekolah secara optimal.</li> <li>4) Mampu mengelola guru dan staf.</li> <li>5) Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah.</li> <li>6) Mampu mengelola hubungan sekolah- masyarakat.</li> <li>7) Mampu mengelola kesiswaan.</li> <li>8) Mengelola pengembangan kurikulum.</li> <li>9) Mampu mengelola keuangan.</li> <li>10) Mampu mengelola ketatausahaan.</li> <li>11) Mampu mengelola layanan khusus.</li> <li>12) Mampu mengelola teknologi informasi.</li> <li>13) Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah</li> </ol>	guru
c. Kompetensi Kewirausahaan	Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan	guru
d. Kompetensi Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat.</li> <li>2) Mampu melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.</li> <li>3) Menindaklanjuti hasil supervisi.</li> </ol>	guru
e. Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mampu bekerja sama dengan pihak lain.</li> <li>2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.</li> <li>3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain</li> </ol>	guru

Berdasarkan tabel kisi-kisi tersebut kemudian disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data. Pengukuran butir instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala penilaian.



Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas instrumen menggunakan 2 (dua) macam validitas, yaitu dengan validitas isi (*content validity*) dan validitas item.

Validitas isi ditetapkan menurut analisis rasional terhadap isi angket dengan penilaian berdasarkan pertimbangan subjek individual. Validitas isi dapat dilakukan terhadap instrumen yang disusun berdasarkan ketentuan, ketetapan, kebijakan ataupun undang-undang, sehingga dimensi-dimensinya sudah jelas. Selanjutnya, untuk memperkuat instrumen yang telah disusun adalah dengan cara konsultasi dengan para ahli (*expert judgement*). Dalam hal ini yang bertindak sebagai ahli adalah dosen pembimbing. Konsultasi disini dengan cara memperbaiki angket dan pedoman dokumentasi berlandaskan teori. Instrumen kemudian dianalisis terhadap susunan kalimat maupun isi angket dan pedoman dokumentasi berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti untuk menyatakan bahwa instrumen layak untuk dijadikan sebagai alat pengukuran.

Validitas isi digunakan pada angket kompetensi kepala sekolah. Hal ini dikarenakan dalam penyusunan instrumen kompetensi kepala sekolah diadopsi atau disusun berdasarkan peraturan yang sudah baku dari pemerintah, yaitu Permendiknas Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Validitas item, dilakukan dengan cara menguji atau mencobakan item instrumen pada sasaran dalam penelitian. Apabila data yang didapat dari uji coba sudah sesuai dengan yang seharusnya, maka instrumen sudah baik atau valid. Pada variabel motivasi kerja untuk mengetahui valid tidaknya, menggunakan validitas isi dan validitas item. Setelah konsultasi dengan pembimbing, maka agar angket lebih valid, digunakan validitas empiris. Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen dilakukan uji validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut.

$$r_{x a} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $\sum X$  = jumlah skor butir
- $\sum Y$  = jumlah skor total
- $\sum XY$  = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat dari skor butir
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dari skor total
- $N$  = jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tidak valid. Sedangkan butir pernyataan yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir-butir yang valid.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan untuk diuji validitasnya sebanyak 24 butir pernyataan. Uji validitas diujikan kepada 20 responden. Hasil perhitungan validitas menggunakan *SPSS versi 16.0*. Kriteria pengambilan

keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen dengan  $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja bahwa item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation*  $> r_{\text{tabel}}$  (0.260) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< r_{\text{tabel}}$  (0.260) adalah tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel (0,260), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver. 16.0*. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 228), untuk melihat reliabilitasnya, dapat diketahui dari *reliability statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengungkap seberapa kuat pengaruh dari variabel, peneliti mengadopsi kriteria indeks reliabilitas dengan skala yang sama dengan kriteria indeks reliabilitas Suharsimi Arikunto dalam Wahyu Agung (2010: 95), kriteria indeks reliabilitas sebagai berikut.

**Tabel 4. Kriteria Indeks Reliabilitas**

No	Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Lemah
2	0,200 – 0,399	Lemah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,00	Sangat Kuat

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,923	Reliabel
2	Kompetensi ( $X_2$ )	0,920	Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,800, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat keandalan sangat kuat.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2009: 243), teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi ganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menghubungkan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Kaitannya dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana digunakan untuk menguji secara tersendiri antara hubungan variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dengan variabel Y (keefektifan kinerja sekolah), dan selanjutnya antara variabel  $X_2$  (kompetensi kepala sekolah) dengan variabel Y (keefektifan kinerja sekolah). Sedangkan regresi ganda digunakan

untuk menguji hubungan variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan variabel  $X_2$  (kompetensi kepala sekolah) secara bersama-sama dengan variabel  $Y$  (keefektifan kinerja sekolah). Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0.

## 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS versi 16.0 for windows*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (mean), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), nilai maksimum, dan nilai minimum.

Untuk penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas menurut Sugiyono (2010: 36) ditentukan dengan rumus sebagai berikut.

- Jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dengan  $n$  adalah jumlah responden.
- Rentang data = Data terbesar - data terkecil
- Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval

Menurut Saefudin Azwar (2004: 56), untuk perhitungan mencari skor kecenderungan skor menggunakan batasan- batasan sebagai berikut.

$$\text{Sangat Rendah} = X < Mi - 1,5 SDi$$

$$\text{Rendah} = Mi - 1,5SDi \leq X < Mi$$

$$\text{Tinggi} = Mi \leq X < Mi + 1,5SDi$$

$$\text{Sangat Tinggi} = Mi + 1,5SDi \leq X$$

Untuk menentukan kategori pada akreditasi sekolah menggunakan batasan dari BAN S/M adalah sebagai berikut.

**Tabel 6. Klasifikasi Akreditasi Sekolah**

Klasifikasi	Peringkat
$86 \leq NA \leq 100$	A (Amat Baik)
$71 \leq NA \leq 85$	B (Baik)
$56 \leq NA \leq 70$	C (Cukup)

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam regresi ganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver. 16.0*.

Menurut Sofyan Yamin (2011: 33), data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada hasil *tests of normality* pada kolom *Kolmogorov- Smirnov* atau *Shapiro Wilks*. Selanjutnya jika *p- value* hasil pengujian uji *Kolmogorov- Smirnov* atau *Shapiro Wilks* lebih besar dari 5%, maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya apabila *p- value* hasil pengujian uji *Kolmogorov- Smirnov* atau *Shapiro Wilks* lebih kecil dari 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

## **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y.

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 105), untuk melihat adanya hubungan linier atau tidak, dapat diketahui dari *interactive graph*. Apabila garis *linier regression* terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linier, dengan nilai *R-Square*  $> 0.05$ . Sebaliknya, apabila garis *linier regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linier, dengan nilai *R-Square*  $< 0.05$ . Apabila akan melihat dari F tabel maka, apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil  $F_{tabel}$  maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

## **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antar variabel bebasnya.

Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 180), untuk melihat adanya hubungan multikolinieritas atau tidak, dapat diketahui dari tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom

*tolerance* menunjukkan  $> 0.1$  dan *VIF* menunjukkan  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan  $< 0.1$  dan *VIF* menunjukkan  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-

2. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut.

1) Membuat persamaan garis regresi sederhana

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

$Y$  = kriterium

$a$  = bilangan koefisien prediktor

$X$  = prediktor

$K$  = bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004: 1-2)

Pembuatan garis regresi dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 168), variabel yang sudah diregresikan akan nampak pada tabel *coefficients* pada kolom *B unstandardized coefficients*.

2) Mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  sebagai berikut.

Untuk mencari koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009:

167), untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary* pada kolom *R Square*.

3) Menguji signifikan dengan uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (Sugiyono, 2009: 184). Untuk menguji signifikan, dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 168), untuk melihat signifikan atau tidak dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *t* dan *sig (p)*. Apabila  $p < 0.01$ , maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika  $p > 0.01$ , maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

**b. Uji Regresi Ganda**

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Adapun langkah-langkah analisis regresi ganda adalah sebagai berikut.

1) Membuat persamaan garis regresi regresi ganda

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

Keterangan:

$Y$  = kriterium

$X_1, X_2$  = prediktor 1, prediktor 2

$a_1, a_2$  = bilangan koefisien 1, bilangan koefisien 2

$k$  = bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

Pembuatan garis regresi dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 173), variabel yang sudah diregresikan akan nampak pada tabel *coefficients* pada kolom B *unstandardized coefficients*.

- 2) Mencari koefisien determinan antara kriterium Y dengan prediktor

Untuk mencari koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 173), untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary* pada kolom *R Square*.

- 3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F

Untuk menguji signifikan regresi ganda, dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* ver. 16.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 173), untuk melihat signifikan atau tidak dapat dilihat pada tabel *anova* pada kolom *F* dan *sig (p)*. Apabila  $p < 0.01$ , maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika  $p > 0.01$ , maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

- 4) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel terhadap kriterium

- a) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap variabel bebas terhadap terikat untuk keperluan prediksi. Rumus yang digunakan:

$$SR \% = \frac{a \sum XY}{JK_{Reg}} \times 100\%$$

Keterangan :

$SR \%$  = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

$a$  = Koefisien prediktor

$\sum xy$  = Jumlah produk x dan y

$JK_{Reg}$  = Jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

b) Sumbangan Efektif (SE %)

Untuk mengetahui sumbangan efektif setiap variabel terhadap kriterium, maka dapat diketahui dengan melihat nilai dari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada hasil regresi ganda.

5) Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis statistik. Kesimpulan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, diperoleh dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai sig. < ,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektifan kinerja sekolah, kompetensi berpengaruh terhadap keefektifan kinerja sekolah, dan motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap keefektifan kinerja sekolah. Sebaliknya, jika nilai sig >0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keefektifan kinerja sekolah, kompetensi tidak berpengaruh terhadap keefektifan kinerja sekolah, dan motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap keefektifan kinerja sekolah.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Tempat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei penjelasan yang mana akan mengungkapkan data tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah di Kecamatan Sleman. Penyajian data dalam penelitian ini diperoleh melalui perhitungan regresi sederhana dan regresi ganda. Terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, kompetensi kepala sekolah, dan keefektifan kinerja sekolah.

Penelitian ini berlokasi di SD di Kecamatan Sleman. Sementara subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah dengan responden 28 kepala sekolah dan 226 guru. Dalam penelitian ini, kriteria sekolah yang dijadikan sebagai lokasi penelitian adalah yang sudah terakreditasi dan tidak ada kekosongan jabatan pada kepala sekolah. Di kecamatan Sleman, SD yang sudah terakreditasi adalah 32 sekolah. Data lapangan menunjukkan bahwa dari 32 sekolah tersebut, terdapat sekolah yang sudah dijadikan satu, yaitu SDN Sleman 2 dan SDN Murangan menjadi SDN Negeri Triharjo. Pada tahun 2012, SDN Triharjo masih belum memiliki akreditasi terbaru, yang ada hanyalah akreditasi terpisah dari sekolah yang lama. Sementara itu, SDN Panas dan SD Muhammadiyah Domban 4 saat penelitian dilakukan, terjadi kekosongan jabatan kepala sekolah. Sehingga sekolah-sekolah ini tidak masuk dalam wilayah penelitian. Berdasarkan

penjelasan diatas jumlah sekolah yang masuk dalam penelitian ini berjumlah 28 sekolah dengan 28 kepala sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh tentang keadaan kepala SD di Kecamatan Sleman, yang meliputi pendidikan terakhir, golongan jabatan, masa kerja, dan keterangan sertifikasi diketahui bahwa 96,4% kepala SD di Kecamatan Sleman sudah memiliki sertifikat sebagai pendidik dan 3,6% belum memiliki sertifikat sebagai pendidik, serta 85,7% kepala sekolah berpendidikan terakhir S1, 10,7% kepala sekolah berpendidikan terakhir S2, dan 3,6% berpendidikan terakhir D3. Selanjutnya, 96,4% kepala sekolah bergolongan dan jabatan Pembina IVa, 3,6% kepala sekolah bergolongan dan jabatan Pembina IVb, dan 3,6% kepala sekolah masih GTY. Untuk masa kerja dari kepala SD di Kecamatan Sleman 78,6% bermasa kerja di atas 30 tahun, 17,8% bermasa kerja antara 10 hingga 20 tahun, dan 3,6% bermasa kerja kurang dari 10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala SD di Kecamatan Sleman telah memiliki pengalaman dan kualifikasi pendidikan yang memadai.

Untuk data akreditasi SD di Kecamatan Sleman diketahui bahwa 53, 6% kinerja SD di Kecamatan Sleman berada pada peringkat amat baik, 42, 9% pada peringkat baik, dan peringkat cukup sebesar 3,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja SD di Kecamatan Sleman adalah amat baik.

## **2. Analisis Data**

Deskripsi data pada masing-masing variabel diperoleh berdasarkan data yang ada di lapangan. Pada bagian ini data dari masing-masing variabel yang berupa nilai rerata (mean), nilai tengah (median), modus (mode), standar deviasi

(SD), maksimum, dan minimum akan digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah sebagai variabel X terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebagai variabel Y. Selain itu akan disajikan tabel distribusi frekuensi motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman .

**a. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

Data motivasi kerja kepala SD diperoleh melalui angket sebanyak 27 angket dengan jumlah pertanyaan 24 butir yang diberikan kepada kepala sekolah masing-masing SD. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 96 dan skor terendah ideal 24. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16.0 for Windows*.

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

**Tabel 7. Motivasi Kerja Kepala SD di Kecamatan Sleman**

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	24.00 – 41.00	0	0,0
2	Rendah	42.00 – 59.00	2	7,1
3	Tinggi	60.00.– 77.00	18	64,3
4	Sangat Tinggi	78.00 – 96.00	8	28,6
	<b>Jumlah</b>	<b>--</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas, motivasi kerja kepala SD di Kecamatan Sleman tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah. Motivasi kerja kepala SD di Kecamatan Sleman, berada pada kategori rendah hingga sangat tinggi. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel motivasi kerja, dapat dikatakan untuk variabel motivasi kerja kepala SD di Kecamatan Sleman termasuk dalam kategori tinggi.

**b. Statistik Deskriptif Kompetensi Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

Data kompetensi kepala SD diperoleh melalui angket sebanyak 226 angket dengan jumlah pertanyaan 36 butir yang diberikan kepada guru SD di Kecamatan Sleman. Jumlah angket yang diberikan kepada guru masing-masing sekolah jumlahnya berbeda satu sama lain (Lihat tabel 1). Kemudian dari jawaban angket guru masing-masing sekolah ditentukan skor rata-rata masing-masing butir sebagai skor kompetensi kepala sekolah. Jawaban dari setiap butir angket untuk guru dalam sekolah yang dikenai penelitian bernilai 1. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh

skor tertinggi ideal 144 dan skor terendah ideal 36. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16.0 for Windows*.

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

**Tabel 8. Kompetensi Kepala SD di Kecamatan Sleman**

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	36.00 – 62.00	0	0.0
2	Rendah	63.00 – 89.00	0	0.0
3	Tinggi	90.00.– 116.00	6	21.4
4	Sangat Tinggi	117.00 – 144.00	22	78.6
	<b>Jumlah</b>	<b>--</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas, kompetensi kepala SD di Kecamatan Sleman tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah dan rendah. Kompetensi kepala SD di Kecamatan Sleman, berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kompetensi kepala sekolah, dapat dikatakan untuk variabel kompetensi kepala SD di Kecamatan Sleman termasuk dalam kategori sangat tinggi.

**c. Statistik Deskriptif Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

Data kinerja SD diperoleh melalui data akreditasi sekolah yang ditunjukkan dengan sertifikat akreditasi masing-masing SD. Sehingga data kinerja SD di Kecamatan Sleman diperoleh melalui sertifikat akreditasi sekolah yang masih

berlaku. Pada variabel ini tidak dilakukan skoring seperti pada variabel motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah karena penilaian ini menggunakan penilaian yang digunakan oleh BAN-S/M sebagai penilaian akreditasi sekolah..

Hasil analisis deskriptif menggunakan program *SPSS versi 16.0* diketahui untuk variabel keefektifan kinerja sekolah diperoleh skor minimal sebesar 62,0, maksimal 94,4, mean (rerata) 82,4, standar deviasi 6,9, median (nilai tengah) 81,1, dan modus (kecenderungan muncul) 81,0. Kemudian deskripsi data kinerja SD di Kecamatan Sleman dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 9. Distribusi Kategori Kinerja Sekolah**

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cukup	56.00 – 70.00	1	3.5
2	Baik	71.00 – 85.00	12	42.9
3	Amat Baik	86.00.– 100.00	15	53.6
	<b>Jumlah</b>	--	<b>28</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas, keefektifan kinerja sekolah di Kecamatan Sleman berada pada kategori cukup hingga amat baik. 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.

### 3. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis data. Prasyarat untuk penelitian ini adalah menggunakan prasyarat regresi, yaitu sampel ditentukan dengan cara acak, kemudian untuk pengujian menggunakan uji

normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah semua variabel, yaitu motivasi kerja, kompetensi, dan keefektifan kinerja sekolah dalam analisis memiliki sebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada hasil *tests of normality* pada kolom *Kolmogorov - Smirnov*. Selanjutnya jika *p* value hasil pengujian uji *Kolmogorov - Smirnov* lebih besar dari 5%, maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya apabila *p* value hasil pengujian uji *Kolmogorov - Smirnov* lebih kecil dari 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	<i>p</i>	Keterangan
1	Motivasi kerja kepala sekolah ( $X_1$ )	0,084	Normal
2	Kompetensi Kepala Sekolah ( $X_2$ )	0,200	Normal
3	Keefektifan Kinerja Sekolah (Y)	0,200	Normal

Hasil uji normalitas variabel penelitian dapat menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki *p* value hasil pengujian uji *Kolmogorov - Smirnov* lebih besar dari 5% atau  $p > 0,05$ . Berdasarkan harga koefisien probabilitas (*sig*) untuk motivasi kerja sebesar 0.084 pada *Kolmogorov - Smirnov*, kompetensi kepala sekolah sebesar 0,200 pada *Kolmogorov - Smirnov* dan keefektifan kinerja

sekolah sebesar 0,200 pada *Kolmogorov - Smirnov*. Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai  $p > 0,05$ .

**b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dan variabel keefektifan kinerja sekolah linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ), maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier. Hasil uji linieritas disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 11. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel(5%)</sub>	p	Keterangan
Motivasi kerja kepala sekolah (X <sub>1</sub> )	14 ; 15	0,931	2,43	0,776	Linier
Kompetensi Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> )	21 ; 22	0,935	2,13	0,722	Linier

Hasil uji linieritas diketahui skor untuk motivasi kerja kepala sekolah (X<sub>1</sub>)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,931 < 2,43$ ) dan kompetensi kepala sekolah (X<sub>2</sub>)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,935 < 2,13$ ). Hasil uji linieritas keseluruhan diketahui skor  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan skor signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), yang berarti hubungan antara variabel motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dengan keefektifan kinerja sekolah adalah linier dan memungkinkan untuk menggunakan analisis regresi.

**c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan mengetahui multikolinieritas atau tidak antar variabel bebasnya. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, dapat diketahui

dari tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan  $> 0.1$  dan *VIF* menunjukkan  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan  $< 0.1$  dan *VIF* menunjukkan  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	tolerance	VIF	Ket.
X <sub>1</sub> (Motivasi Kerja)	0,749	1,113	Tidak terdapat multikolinieritas
X <sub>2</sub> (Kompetensi Kepala Sekolah)	0,749	1,113	

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada kolom *tolerance* menunjukkan 0,749 yang berarti  $> 0.1$  dan *VIF* menunjukkan 1.113 yang berarti  $< 10$ , maka dalam model regresi ini terjadi tidak multikolinieritas sehingga prasyarat uji regresi terpenuhi.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Untuk menjawab permasalahan dan pengujian hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan analisis statistik terhadap data yang telah diperoleh. Analisis data yang dilakukan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Analisis regresi sederhana digunakan pada hipotesis 1 dan 2, sedangkan analisis regresi ganda digunakan pada hipotesis 3. Analisis regresi sederhana dan berganda dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0*.

**a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

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

**Tabel 13. Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah**

Sumber konstanta	Koef 67,438	Df	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$p$	Keterangan
Motivasi Kerja	0,211	27	1,81	1,314	0,000	Ha diterima, signifikan
R	0,225					
$R^2$	0,049					

Berdasarkan pada tabel hasil regresi diatas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi,  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , serta harga dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman. Besarnya masing-masing nilai dijelaskan pada pembahasan di bawah ini.

**1). Persamaan Garis Regresi**

Dari tabel di atas maka diperoleh besarnya konstanta ( $K$ ) = 67,438 dan nilai koefisien regresi ( $a$ ) = 0,211, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = aX + K$$

$$Y = 0,211X_1 + 67,438$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,211 yang berarti jika nilai motivasi kerja meningkat 1 poin, maka nilai keefektifan kinerja sekolah akan meningkat sebesar 0,211 poin.

**2). Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh harga koefisien korelasi (R) sebesar 0,225 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,049. Hal ini menunjukkan

bahwa keefektifan kinerja sekolah 4,9% ditentukan oleh motivasi kerja dan 95,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya kompetensi kepala sekolah dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **3). Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana**

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja sekolah. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,810, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,214 pada taraf signifikansi 5%, maka  $1,810 > 1,214$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 4,9% dan sisanya 95,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya kompetensi kepala sekolah dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **b. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan regresi sederhana. Hasil analisis regresi disajikan berikut ini:

**Tabel 14. Hasil Regresi Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah**

Sumber konstanta	Koef 14,688	Df	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$p$	Keterangan
Kompetensi Kepala Sekolah	0,539	27	15,811	1,314	0,000	Ha diterima, signifikan
R	0,575					
$R^2$	0,549					

Berdasarkan pada tabel hasil regresi diatas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi,  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , serta harga dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Besarnya masing-masing nilai dijelaskan pada pembahasan di bawah ini:

**1). Persamaan Garis Regresi**

Dari tabel di atas maka diperoleh besarnya konstanta ( $K$ ) = 14,688 dan nilai koefisien regresi ( $a$ ) = 0,539, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = aX + K$$

$$Y = 0,539X_2 + 14,688$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk kompetensi kepala sekolah bernilai positif sebesar 0,539 yang berarti jika nilai kompetensi kepala sekolah meningkat 1 poin, maka nilai keefektifan kinerja sekolah akan meningkat sebesar 0,539 poin.

**2). Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh harga koefisien korelasi (R) sebesar 0,575 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan kinerja sekolah 54,9% ditentukan oleh kompetensi kepala

sekolah dan 45,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya motivasi kerja dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **3). Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana**

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja sekolah. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,811, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,314 pada taraf signifikansi 5%, maka  $15,811 > 1,314$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya kompetensi kepala sekolah dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **c. 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 15. Hasil Regresi Berganda Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar Kecamatan Sleman**

Sumber Konstanta	Koef 18,608	Df	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	P	Keterangan
Motivasi Kerja	0,081	27	16,393	1,314	0,000	Ha diterima, signifikan
Kompetensi Kepala Sekolah	0,555					
R	0,595					
R <sup>2</sup>	0,563					

Berdasarkan pada tabel hasil regresi diatas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi,  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , serta harga dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Besarnya masing-masing nilai dijelaskan pada pembahasan di bawah ini:

#### 1). Persamaan Garis Regresi

Dari tabel di atas maka diperoleh besarnya konstanta ( $K$ ) = 18,608 dan nilai koefisien regresi ( $a_1$ ) = 0,081 dan ( $a_2$ ) = 0,555, sehingga diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

$$Y = 0,081 X_1 + 0,555X_2 + 18,608$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,081 yang berarti jika nilai motivasi kerja meningkat 1 poin, maka nilai keefektifan kinerja sekolah akan meningkat sebesar 0,081 poin dengan asumsi kompetensi kepala sekolah tetap. Nilai koefisien untuk kompetensi kepala sekolah bernilai positif sebesar 0,555 yang berarti jika nilai kompetensi kepala sekolah meningkat 1 poin, maka nilai keefektifan kinerja sekolah akan meningkat sebesar 0,555 dengan asumsi motivasi kerja tetap.

## 2). Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh harga koefisien korelasi (R) sebesar 0,595 dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan kinerja sekolah 56,3% ditentukan oleh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dan 43,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 3). Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah. Uji signifikansi menggunakan uji f. Hasil uji f diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 16,393, sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 1,314 pada taraf signifikansi 5%, maka  $16,393 > 1,314$  ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh \ motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Apabila motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah tinggi, maka keefektifan kinerja Sekolah Dasar juga akan tinggi. Sebaliknya apabila motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah rendah, maka keefektifan kinerja Sekolah Dasar juga akan rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keefektifan kinerja Sekolah Dasar dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah sebesar 56,3% dan 43,7% dipengaruhi 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.

#### **4). Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)**

Sumbangan efektif dan sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif dan relatif setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan efektif untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

##### **a) Sumbangan Efektif**

Sumbangan efektif dari masing-masing variabel dapat diketahui dengan harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) masing-masing variabel terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk motivasi kerja sebesar 0,049 yang berarti motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman sebesar 4,9%. Untuk kompetensi kepala sekolah diperoleh harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,549. Hal ini berarti kompetensi kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman sebesar 54,9%. Secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap keefektifan kinerja SD di Kecamatan Sleman sebesar 0,563. Hal menunjukkan bahwa keefektifan kinerja sekolah 56,3% ditentukan oleh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dan 43,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b) Sumbangan Relatif

$$\begin{aligned} \text{SR (X}_1\text{)\%} &= \frac{SE(X)\%}{R^2} \times 100\% \\ &= \frac{4,9\%}{56,3\%} \times 100\% \\ &= 8,83 \end{aligned}$$

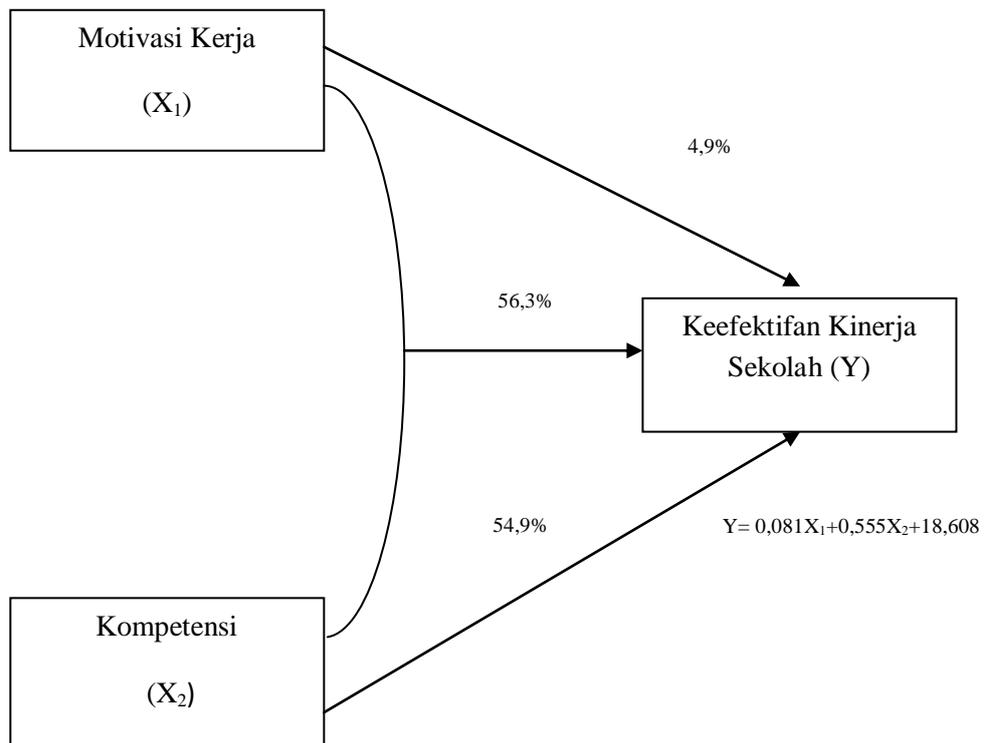
$$\begin{aligned} \text{SR (X}_2\text{)\%} &= \frac{SE(X)\%}{R^2} \times 100\% \\ &= \frac{54,9\%}{56,3\%} \times 100\% \\ &= 91,17\% \end{aligned}$$

**Tabel 16. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif**

Variabel	SR (%)	SE (%)
Motivasi Kerja	8,83 %	4,97 %
Kompetensi Kepala Sekolah	91,17 %	51,31%
Total	100 %	56,28 %

Hasil di atas menunjukkan besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas. Motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 4,97 %, variabel kompetensi mempunyai sumbangan efektif sebesar 51,31 %. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepala sekolah mempunyai sumbangan yang lebih besar dalam mempengaruhi variabel keefektifan kinerja sekolah dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Hal ini dikarenakan, motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang tidak terlihat dan terletak pada diri kepala sekolah, sedangkan kompetensi langsung berwujud pada tindakan atau kinerjanya dalam mengefektifkan kinerja sekolah.

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah, dapat dilihat pada gambar berikut.



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

Berdasarkan gambar di atas, motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 56,3%. Dengan pengaruh masing-masing adalah motivasi kerja memberikan pengaruh 4,9% terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman dan kompetensi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman sebesar 54,9%.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (1,810) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,314) dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,225. Motivasi kerja kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendukung keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Dengan hasil yang didapatkan diimplikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja kepala sekolah, semakin tinggi pula keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman”. Hal ini membuktikan pentingnya kepala sekolah memiliki motivasi kerja karena motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

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 Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman**

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (15,811)

lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,314) dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,575. Kompetensi kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendukung keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Dengan hasil yang didapatkan diimplikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi kepala sekolah, semakin tinggi pula keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

Besarnya sumbangan efektif kompetensi kepala sekolah dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman”. Hal ini membuktikan pentingnya kepala sekolah memiliki kompetensi yang tinggi 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**

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (16,393) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,314), dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,595. Motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendukung keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Dengan hasil yang didapatkan diimplikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah, semakin tinggi pula keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman” Hal ini membuktikan pentingnya kepala sekolah memiliki motivasi kerja juga kompetensi yang tinggi.

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.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian, peneliti tidak melakukan *cross chek* dengan guru atau staf sekolah secara langsung sehingga tidak diketahui apakah penilaian yang dilakukan guru terhadap kompetensi kepala sekolah diungkapkan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.
2. Analisis data untuk motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah tanpa mempertimbangkan kepala sekolah bersertifikat pendidik atau tidak bersertifikat, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan jabatan, dan masa kerja kepala sekolah.
3. Untuk mengungkap keefektifan kinerja sekolah yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah, penelitian ini tidak memilah-milah apakah kepala sekolah dalam Sekolah Dasar yang dikenai penelitian itu menjabat sejak awal akreditasi hingga akreditasi habis masa berlakunya atau tidak. Oleh sebab itu bisa jadi hasil kinerja sekolah yang ditunjukkan oleh hasil akreditasi yang berlaku tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah yang menjabat pada saat itu, namun merupakan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi dari kepala sekolah sebelumnya.
4. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, sehingga kurang mengungkap hal-hal yang spesifik mengenai motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah. Oleh sebab itu dalam penelitian ini perlu dilengkapi dengan metode wawancara dan pengamatan secara mendalam untuk mengungkap data yang sebenarnya.

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman, 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.

#### **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini merupakan bukti ilmiah bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah dalam mengefektifkan kinerja sekolah. Oleh karena itu untuk meningkatkan keefektifan kinerja sekolah, variabel tersebut perlu menjadi pertimbangan.

### C. 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.
- Abdullah Munir. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Ary, Donald., Jacobs, Lucy Cheser., & Razavieh, Asghar. (1983). *Introduction to Research in Education (Buku Pengantar Penelitian dalam Pendidikan)*. (Penerjemah: Arief Furchan). Surabaya: Usaha Nasional.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah. 2011. Instrumen Akreditasi Sekolah/ Madrasah. *Materi Kuliah Pengawasan Pendidikan*. Yogyakarta: AP FIP UNY
- 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\\_Suhardiman-EDIT.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/24-Budi_Suhardiman-EDIT.pdf) pada tanggal 14 Maret 2012, jam 20.07 WIB.
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Dwi siswoyo,dkk. (2008). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Perss.
- E. Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Faroz. (2010). *Motto, Motivasi, Kata Bijak Tokoh Dunia*. Diakses dari [mfaroz.blogspot.com/2010/08/motto-motivai-kata-bijak-tokoh-dunia.html](http://mfaroz.blogspot.com/2010/08/motto-motivai-kata-bijak-tokoh-dunia.html) pada 11 November 2012, jam 18.56.

- Gomes, Faustino Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indra Bastian. (2001). *Akutansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Isaac, Stephen., & Michael, B. William. (1984). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego, California: EdITS Publisher.
- Isnaeni Harahap Namira. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Diakses dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18434/6/Cover.pdf> pada 6 Juli 2012, jam 21.00 WIB.
- Malayu Hasibuan S.P. (1999). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Haji Masagung.
- Mashiitahili. (2010). *Motivasi Kerja Pegawai*. Diakses dari <http://mashuritahili.blogspot.com> pada tanggal 4 Juni 2012, jam 16.23 WIB.
- Muhammad Nisfiannoor. (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Nurtanio Agus P. (2010). *Strategi Mengembangkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Diakses dari **Error! Hyperlink reference not valid.** pada tanggal 24 Maret 2012, jam 16.20 WIB.
- Rastodio. (2012). *Mengukur Kinerja Sekolah*. Diakses dari <http://rastodio.com/pendidikan/mengukur-kinerja-sekolah.html>. pada tanggal 15 Februari 2012, jam 13.24 WIB.
- Saefudin Azwar. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sartono. (2010). *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Komite Sekolah terhadap Kinerja Sekolah (Studi tentang Persepsi Guru pada SMP Negeri di Wilayah Komisariat 7 Kabupaten Ciamis)*. *Tesis*. Diakses dari [http://repository.upi.edu/operator/upload/t\\_adp\\_0808345.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/t_adp_0808345.pdf). pada tanggal 21 Januari 2012, jam 16.34 WIB.
- Sofyan Yamin., Lien A Rachmach., & Heri Kurniawan. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda: Aplikasi dengan software SPSS, EViews, MINITAB, dan STATGRAPHICS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P. Siagan. (2001). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Bina Aksara.

- Sri Suryantini. (2011). *Mengukur Kinerja Sekolah*. Diakses dari <http://srisuryantini.guru-Indonesia.net/artikel.html>. pada tanggal 3 Maret 2012, jam 20.40 WIB.
- Sudarwan Danim. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. (2008). *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi para Calon Guru)*. Surakarta: LPP UNS dan UNY Press.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Tangkilisan., Nogi, Hessel S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo.
- Wahyu Agung. (2010). *Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gerailmu.

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen

**PENGANTAR ANGKET**

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 2 Berkas

Kepada Kepala SD .....

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar kesarjanaan Strata I Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, pada Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya memohon dengan sangat kesediaan Bapak/Ibu kepada kepala sekolah dan Bapak/Ibu guru di SD ..... untuk mengisi angket terlampir.

Tujuan angket ini semata-mata bersifat akademis, yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Hasilnya diharapkan dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya bagi pihak manajemen dalam mengelola organisasi pendidikan guna pencapaian tujuan organisasi.

Hasil angket ini tidak terkait/ berpengaruh terhadap kedudukan/ jabatan Bapak/Ibu sekalian. Kami mohon jawaban dan/ informasi yang sejujurnya sesuai dengan kondisi/ kenyataan yang ada.

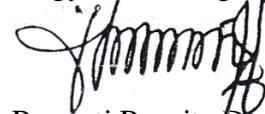
Angket ini terdiri dari 2 bagian; yaitu:

Bagian I : Angket tertutup berupa pilihan bagi ... orang guru.

Bagian II : Angket tertutup berupa pilihan bagi kepala sekolah.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, untuk itu atas perhatian, bantuan, dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, disampaikan terima kasih yang setulusnya.

Yogyakarta, Agustus 2012



Prasesti Puspita Dewi K.

## KUESIONER PENELITIAN UNTUK KEPALA SEKOLAH

### A. *Identitas Responden:*

Nama : .....

Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)

Nama Sekolah : .....

Masa Kerja : .....tahun

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)

Pangkat/Golongan : .....

\*) coret yang tidak perlu

### B. *Petunjuk :*

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi identitas dengan lengkap. Kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (√) dikolom alternatif jawaban yang tersedia.
  - a. Untuk pertanyaan pertama: 4= Sangat Mungkin, 3= Mungkin, 2= Tidak Mungkin, 1= Sangat Tidak Mungkin
  - b. Untuk pertanyaan kedua: 4= Sangat Penting, 3= Penting, 2= Tidak Penting, 1= Sangat Tidak Penting
  - c. Untuk pertanyaan ketiga: 4= Selalu, 3= Sering, 2= Hampir Tidak Pernah, 1= Tidak Pernah Sama Sekali
4. Apabila sudah selesai mohon kuesioner untuk segera dikembalikan maksimal 1 minggu setelah kuesioner diberikan.

- *Selamat Mengerjakan* -

**Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia!**

**C. *Pertanyaan 1:***

Berikut ini terdapat hal-hal yang mungkin terjadi apabila Anda melakukan pekerjaan sebagai kepala sekolah dengan baik. Berapa besar kemungkinan akan terjadi apabila setiap hal di bawah ini Anda kerjakan dengan sangat baik?

<b>Keterangan</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Anda akan mendapatkan bonus atau kenaikan gaji				
2. Anda akan memiliki perasaan yang lebih bahagia				
3. Anda akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan				
4. Anda akan mendapatkan jaminan kerja yang lebih baik				
5. Anda akan diberi kesempatan untuk belajar hal-hal baru				
6. Anda akan mendapat promosi atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
7. Anda akan mendapatkan perasaan bahagia karena Anda telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai				
8. Anda akan memiliki kebebasan lebih banyak pada pekerjaan Anda				
9. Anda akan dihormati oleh rekan kerja				
10. Rekan kerja akan ramah terhadap Anda				

**Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia!**

**D. *Pertanyaan 2:***

Berikut ini adalah hal-hal yang mungkin Anda peroleh dari pekerjaan Anda sebagai kepala sekolah. Berapa pentingnya setiap hal di bawah ini bagi Anda?

<b>Keterangan</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Jumlah gaji yang Anda terima				
2. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk melakukan sesuatu yang memberikan perasaan yang menyenangkan kepada Anda				
3. Kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan				
4. Besarnya jaminan kerja				
5. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk mempelajari hal-hal baru				
6. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk memperoleh promosi atau pekerjaan yang lebih baik				
7. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bernilai				
8. Besarnya kebebasan di pekerjaan Anda				
9. Rasa hormat rekan kerja terhadap Anda				
10. Pujian yang Anda terima dari atasan Anda				
11. Keramahan rekan kerja terhadap Anda				

**Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia!**

**E. *Pertanyaan 3:***

Anda diminta untuk memberikan tanda pada jawaban yang tepat untuk menandakan berapa sering Anda melakukan.

<b>Keterangan</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Kerja keras produktivitas tinggi				
2. Kerja keras mengerjakan pekerjaan dengan baik				
3. Kerja keras kinerja/prestadi kerja yang baik				

- *Terima Kasih Atas Waktu & Partisipasi Anda* -

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

REKAPITULASI DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN

No Resp	Distribusi Skor Item Skala Motivasi Kerja Kepala Sekolah																							Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	85
2	3	4	3	1	3	2	4	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	2	68
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	83
4	4	3	1	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83
5	4	3	1	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83
6	1	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	71
7	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	68
8	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	69
9	1	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	71
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	77
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	79
12	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	77
13	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	71
14	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	79
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
16	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	57
17	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	78
18	1	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	1	3	3	4	3	67
19	1	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	3	3	4	3	65
20	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	84
Rerata	2,55	3,35	3,05	2,90	3,15	2,60	3,70	2,30	3,05	3,15	3,50	3,15	3,40	3,20	3,40	2,60	3,50	2,35	3,10	2,40	3,30	3,50	3,80	3,50	74,50

## 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item	$r_{1x}$	$r_{i(x-i)}$	Ket.
1	1	0,810	0,260	Valid
2	2	0,798	0,260	Valid
3	3	0,770	0,260	Valid
4	4	0,640	0,260	Valid
5	5	0,778	0,260	Valid
6	6	0,415	0,260	Valid
7	7	0,599	0,260	Valid
8	8	0,443	0,260	Valid
9	9	0,519	0,260	Valid
10	10	0,346	0,260	Valid
11	11	0,382	0,260	Valid
12	12	0,272	0,260	Valid
13	13	0,603	0,260	Valid
14	14	0,499	0,260	Valid
15	15	0,397	0,260	Valid
16	16	0,657	0,260	Valid
17	17	0,592	0,260	Valid
18	18	0,534	0,260	Valid
19	19	0,314	0,260	Valid
20	20	0,654	0,260	Valid
21	21	0,792	0,260	Valid
22	22	0,843	0,260	Valid
23	23	0,479	0,260	Valid
24	24	0,509	0,260	Valid

## 2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	24

### 3. Uji Reliabilitas Kompetensi Kepala Sekolah

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	36

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya telah melakukan uji validitas menggunakan validitas isi pada instrumen penelitian berupa angket. Angket yang diuji menggunakan validitas isi adalah angket untuk mengukur motivasi kerja kepala sekolah yang diberikan kepada kepala sekolah langsung dan angket untuk mengukur kompetensi kepala sekolah berdasarkan persepsi dari guru.

Angket telah diperiksa oleh dosen pembimbing pada tanggal 1 Agustus 2012, 8 Agustus 2012, dan 9 Agustus 2012 dengan hasil revisi pada alternatif jawaban angket. Revisi dari setiap angket dapat dilihat pada halaman selanjutnya.

Bukti validitas isi adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, November 2012

Yang menyatakan,



Prasesti Puspita Dewi K

NIM. 08101241040

# KUESIONER PENELITIAN UNTUK KEPALA SEKOLAH

## A. Identitas Responden:

Nama : .....

Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)

Nama Sekolah : .....

Masa Kerja : .....tahun

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)

Pangkat/Golongan : .....

\*) coret yang tidak perlu

## B. Petunjuk :

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap, Kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (√) dikolom alternatif jawaban yang tersedia.
  - a. Untuk pertanyaan pertama: SM= Sangat Mungkin, M= Mungkin, ~~R~~<sup>x</sup>= Ragu-ragu, TM= Tidak Mungkin, STM= Sangat Tidak Mungkin
  - b. Untuk pertanyaan kedua: SP= Sangat Penting, P= Penting, ~~R~~<sub>y</sub>= Ragu-ragu, TP= Tidak Penting, STP= Sangat Tidak Penting
  - c. Untuk pertanyaan ketiga: SL= Selalu, S= Sering, ~~K~~<sub>x</sub>= Kadang-kadang, HTP= Hampir Tidak Pernah, TPSS= Tidak Pernah Sama Sekali
4. Apabila sudah selesai mohon kuesioner untuk segera dikembalikan maksimal 1 minggu setelah kuesioner diberikan.

- Selamat Mengerjakan -

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia!

**C. Pertanyaan 1:**

Berikut ini terdapat hal-hal yang mungkin terjadi apabila Anda melakukan pekerjaan sebagai Kepala Sekolah dengan baik. Berapa besar kemungkinan akan terjadi apabila setiap hal di bawah ini Anda kerjakan dengan sangat baik?

Keterangan	SM	M	<del>R</del>	TM	STM
1. Anda akan mendapatkan bonus atau kenaikan gaji					
2. Anda akan memiliki perasaan yang lebih bahagia					
3. Anda akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan					
4. Anda akan mendapatkan jaminan kerja yang lebih baik					
5. Anda akan diberi kesempatan untuk belajar hal-hal baru					
6. Anda akan mendapat promosi atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					
7. Anda akan mendapatkan perasaan bahagia karena Anda telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai					
8. Anda akan memiliki kebebasan lebih banyak pada pekerjaan Anda					
9. Anda akan dihormati oleh rekan kerja					
10. Rekan kerja akan ramah terhadap Anda					

Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia!

**D. Pertanyaan 2:**

Berikut ini adalah hal-hal yang mungkin Anda peroleh dari pekerjaan Anda sebagai Kepala Sekolah. Berapa pentingnya setiap hal di bawah ini bagi Anda?

Keterangan	SP	P	<del>R</del>	TP	STP
1. Jumlah gaji yang Anda terima					
2. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk melakukan sesuatu yang memberikan perasaan yang menyenangkan kepada Anda					
3. Kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan					
4. Besarnya jaminan kerja					
5. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk mempelajari hal-hal baru					
6. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk memperoleh promosi atau pekerjaan yang lebih baik					
7. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bernilai					
8. Besarnya kebebasan di pekerjaan Anda					
9. Rasa hormat rekan kerja terhadap Anda					
10. Pujian yang Anda terima dari atasan Anda					
11. Keramahan rekan kerja terhadap Anda					

**Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia!**

**E. Pertanyaan 3:**

Anda diminta untuk memberikan tanda pada jawaban yang tepat untuk menandakan berapa sering Anda melakukan.

Keterangan	SL	S	<b>(K)</b>	HTP	TPSS
1. Kerja keras produktivitas tinggi			✓		
2. Kerja keras mengerjakan pekerjaan dengan baik			✓		
3. Kerja keras kinerja/prestadi kerja yang baik			✓		

- Terima Kasih Atas Waktu & Partisipasi Anda -

# KUESIONER PENELITIAN UNTUK KEPALA SEKOLAH

## F. Identitas Responden:

Nama : .....

Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)

Nama Sekolah : .....

Masa Kerja : .....tahun

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)

Pangkat/Golongan : .....

\*) coret yang tidak perlu

## G. Petunjuk :

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi identitas dengan lengkap. Kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) dikolom alternatif jawaban yang tersedia.
  - a. Untuk pertanyaan pertama: ~~SM~~<sup>4</sup> = Sangat Mungkin, ~~M~~<sup>3</sup> = Mungkin, ~~TM~~<sup>2</sup> = Tidak Mungkin, ~~STM~~<sup>1</sup> = Sangat Tidak Mungkin
  - b. Untuk pertanyaan kedua: ~~SP~~<sup>4</sup> = Sangat Penting, ~~P~~<sup>3</sup> = Penting, ~~TP~~<sup>2</sup> = Tidak Penting, ~~STP~~<sup>1</sup> = Sangat Tidak Penting
  - c. Untuk pertanyaan ketiga: ~~S~~<sup>4</sup> = Selalu, ~~S~~<sup>3</sup> = Sering, ~~HTP~~<sup>2</sup> = Hampir Tidak Pernah, ~~TPSS~~<sup>1</sup> = Tidak Pernah Sama Sekali
4. Apabila sudah selesai mohon kuesioner untuk segera dikembalikan maksimal 1 minggu setelah kuesioner diberikan.

- Selamat Mengerjakan -

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia!

**H. *Pertanyaan 1:***

Berikut ini terdapat hal-hal yang mungkin terjadi apabila Anda melakukan pekerjaan sebagai Kepala Sekolah dengan baik. Berapa besar kemungkinan akan terjadi apabila setiap hal di bawah ini Anda kerjakan dengan sangat baik?

Keterangan	4	3	2	1
	<del>SM</del>	<del>M</del>	<del>TM</del>	<del>STM</del>
1. Anda akan mendapatkan bonus atau kenaikan gaji				
2. Anda akan memiliki perasaan yang lebih bahagia				
3. Anda akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan				
4. Anda akan mendapatkan jaminan kerja yang lebih baik				
5. Anda akan diberi kesempatan untuk belajar hal-hal baru				
6. Anda akan mendapat promosi atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
7. Anda akan mendapatkan perasaan bahagia karena Anda telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai				
8. Anda akan memiliki kebebasan lebih banyak pada pekerjaan Anda				
9. Anda akan dihormati oleh rekan kerja				
10. Rekan kerja akan ramah terhadap Anda				

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia!

**I. *Pertanyaan 2:***

Berikut ini adalah hal-hal yang mungkin Anda peroleh dari pekerjaan Anda sebagai Kepala Sekolah. Berapa pentingnya setiap hal di bawah ini bagi Anda?

Keterangan	4	3	2	1
	<del>SP</del>	<del>P</del>	<del>TP</del>	<del>STP</del>
1. Jumlah gaji yang Anda terima				
2. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk melakukan sesuatu yang memberikan perasaan yang menyenangkan kepada Anda				
3. Kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan				
4. Besarnya jaminan kerja				
5. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk mempelajari hal-hal baru				
6. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk memperoleh promosi atau pekerjaan yang lebih baik				
7. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bernilai				
8. Besarnya kebebasan di pekerjaan Anda				
9. Rasa hormat rekan kerja terhadap Anda				
10. Pujian yang Anda terima dari atasan Anda				
11. Keramahan rekan kerja terhadap Anda				

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia!

**J. Pertanyaan 3:**

Anda diminta untuk memberikan tanda pada jawaban yang tepat untuk menandakan berapa sering Anda melakukan.

Keterangan	<sup>4</sup> <del>SL</del>	<sup>3</sup> <del>S</del>	<sup>2</sup> <del>HTP</del>	<sup>1</sup> <del>TPSS</del>
1. Kerja keras produktivitas tinggi				
2. Kerja keras mengerjakan pekerjaan dengan baik				
3. Kerja keras kinerja/prestadi kerja yang baik				

- Terima Kasih Atas Waktu & Partisipasi Anda -

# KUESIONER PENELITIAN UNTUK GURU

## K. Identitas responden:

Nama : ..... (boleh tidak diisi)  
Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)  
Nama Sekolah : .....  
Masa Kerja : .....tahun  
Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)  
Pangkat/Golongan : .....

\*) coret yang tidak perlu

## L. Petunjuk pengisian:

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan melingkari jawaban dikolom alternatif jawaban yang tersedia. *↳ alternatif?*
2. Apabila sudah selesai mohon Bapak/Ibu guru untuk mencermati semua jawaban sehingga tidak ada pertanyaan yang belum terjawab.
3. Apabila sudah selesai mohon angket untuk segera dikembalikan melalui Kepala Sekolah maksimal 1 minggu setelah kuesioner diberikan.

- Selamat Mengerjakan -

No	Kompetensi Kepala Sekolah	Alternatif Jawaban				
		4	3	2	1	0
1.	Kepala Sekolah berakhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi di sekolah	5	4	3	2	1
2.	Kepala sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi komunitas sekolah	5	4	3	2	1
3.	Kepala sekolah memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin	5	4	3	2	1
4.	Kepala Sekolah berkeinginan kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah	5	4	3	2	1
5.	Kepala Sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya	5	4	3	2	1
6.	Kepala Sekolah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya	5	4	3	2	1
7.	Kepala sekolah memiliki bakat sebagai seorang pemimpin	5	4	3	2	1
8.	Kepala sekolah memiliki minat sebagai seorang pemimpin	5	4	3	2	1
9.	Kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk tingkat mikro	5	4	3	2	1
10.	Kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk tingkat makro	5	4	3	2	1
11.	Kepala sekolah mampu mengelola organisasi	5	4	3	2	1
12.	Kepala sekolah mampu mengelola segala sumber daya sekolah secara optimal	5	4	3	2	1
13.	Kepala sekolah mampu mengelola guru dan staf/karyawan di sekolah ini	5	4	3	2	1
14.	Kepala sekolah mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah	5	4	3	2	1
15.	Kepala sekolah mampu mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dan pihak-pihak lain	5	4	3	2	1
16.	Kepala sekolah mampu mengelola kesiswaan	5	4	3	2	1
17.	Kepala sekolah mampu dalam mengembangkan kurikulum sekolah	5	4	3	2	1
18.	Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah	5	4	3	2	1
19.	Kepala sekolah mampu mengelola ketatausahaan	5	4	3	2	1
20.	Kepala sekolah mampu mengelola layanan khusus	5	4	3	2	1
21.	Kepala sekolah mampu mengelola teknologi informasi	5	4	3	2	1

22.	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah	5	4	3	2	1
23.	Kepala sekolah mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah	5	4	3	2	1
24.	Kepala sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif	5	4	3	2	1
25.	Kepala sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah	5	4	3	2	1
26.	Kepala sekolah pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah	5	4	3	2	1
27.	Kepala sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/ jasa sekolah sebagai sumber belajar siswa	5	4	3	2	1
28.	Kepala sekolah mampu melakukan supervisi sesuai dengan prosedur yang tepat	5	4	3	2	1
29.	Kepala sekolah mampu melakukan supervisi sesuai dengan teknik yang tepat	5	4	3	2	1
30.	Kepala sekolah mampu melakukan monitoring	5	4	3	2	1
31.	Kepala sekolah mampu melakukan evaluasi	5	4	3	2	1
32.	Kepala sekolah mampu melakukan pelaporan	5	4	3	2	1
33.	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi	5	4	3	2	1
34.	Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan pihak lain	5	4	3	2	1
35.	Kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	5	4	3	2	1
36.	Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain	5	4	3	2	1

- Terima Kasih Atas Waktu & Partisipasi Anda -

### PENGANTAR ANGKET

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 3 Berkas

Kepada Kepala SD .....

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar kesarjanaan Strata I Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, pada Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya memohon dengan sangat kesediaan Bapak/Ibu kepada kepala sekolah dan Bapak/Ibu guru di SD ..... untuk mengisi angket terlampir.

Tujuan angket ini semata-mata bersifat akademis, yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Hasilnya diharapkan dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya bagi pihak manajemen dalam mengelola organisasi pendidikan guna pencapaian tujuan organisasi.

Hasil angket ini tidak terkait/ berpengaruh terhadap kedudukan/ jabatan Bapak/Ibu sekalian. Kami mohon jawaban dan/ informasi yang sejujurnya sesuai dengan kondisi/ kenyataan yang ada.

Angket ini terdiri dari 2 bagian; yaitu:

Bagian I : Angket tertutup berupa pilihan bagi ... orang guru.

Bagian II : Angket tertutup berupa pilihan bagi kepala sekolah.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, untuk itu atas perhatian, bantuan, dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, disampaikan terima kasih yang setulusnya.

Yogyakarta, Agustus 2012



Prasesti Puspita Dewi K.

## KUESIONER PENELITIAN UNTUK KEPALA SEKOLAH

### A. *Identitas Responden:*

Nama : .....

Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)

Nama Sekolah : .....

Masa Kerja : .....tahun

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)

Pangkat/Golongan : .....

\*) coret yang tidak perlu

### B. *Petunjuk :*

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi identitas dengan lengkap. Kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda lingkaran dikolom alternatif jawaban yang tersedia.
  - a. Untuk pertanyaan pertama: 4= Sangat Mungkin, 3= Mungkin, 2= Tidak Mungkin, 1= Sangat Tidak Mungkin
  - b. Untuk pertanyaan kedua: 4= Sangat Penting, 3= Penting, 2= Tidak Penting, 1= Sangat Tidak Penting
  - c. Untuk pertanyaan ketiga: 4= Selalu, 3= Sering, 2= Hampir Tidak Pernah, 1= Tidak Pernah Sama Sekali
4. Apabila sudah selesai mohon kuesioner untuk segera dikembalikan maksimal 1 minggu setelah kuesioner diberikan.

- *Selamat Mengerjakan* -

**C. Pertanyaan 1:**

Berikut ini terdapat hal-hal yang mungkin terjadi apabila Anda melakukan pekerjaan sebagai kepala sekolah dengan baik. Berapa besar kemungkinan akan terjadi apabila setiap hal di bawah ini Anda kerjakan dengan sangat baik?

<b>Keterangan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>			
1. Anda akan mendapatkan bonus atau kenaikan gaji	4	3	2	1
2. Anda akan memiliki perasaan yang lebih bahagia	4	3	2	1
3. Anda akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	4	3	2	1
4. Anda akan mendapatkan jaminan kerja yang lebih baik	4	3	2	1
5. Anda akan diberi kesempatan untuk belajar hal-hal baru	4	3	2	1
6. Anda akan mendapat promosi atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	4	3	2	1
7. Anda akan mendapatkan perasaan bahagia karena Anda telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai	4	3	2	1
8. Anda akan memiliki kebebasan lebih banyak pada pekerjaan Anda	4	3	2	1
9. Anda akan dihormati oleh rekan kerja	4	3	2	1
10. Rekan kerja akan ramah terhadap Anda	4	3	2	1

**D. Pertanyaan 2:**

Berikut ini adalah hal-hal yang mungkin Anda peroleh dari pekerjaan Anda sebagai kepala sekolah. Berapa pentingnya setiap hal di bawah ini bagi Anda?

<b>Keterangan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>			
1. Jumlah gaji yang Anda terima	4	3	2	1
2. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk melakukan sesuatu yang memberikan perasaan yang menyenangkan kepada Anda	4	3	2	1
3. Kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan	4	3	2	1
4. Besarnya jaminan kerja	4	3	2	1
5. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk mempelajari hal-hal baru	4	3	2	1
6. Kesempatan yang tersedia bagi Anda untuk memperoleh promosi atau pekerjaan yang lebih baik	4	3	2	1
7. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bernilai	4	3	2	1
8. Besarnya kebebasan di pekerjaan Anda	4	3	2	1
9. Rasa hormat rekan kerja terhadap Anda	4	3	2	1
10. Pujian yang Anda terima dari atasan Anda	4	3	2	1
11. Keramahan rekan kerja terhadap Anda	4	3	2	1

**E. Pertanyaan 3:**

Anda diminta untuk memberikan tanda pada jawaban yang tepat untuk menandakan berapa sering Anda melakukan.

<b>Keterangan</b>	<b>Alternatif jawaban</b>			
1. Kerja keras produktivitas tinggi	4	3	2	1
2. Kerja keras mengerjakan pekerjaan dengan baik	4	3	2	1
3. Kerja keras kinerja/prestadi kerja yang baik	4	3	2	1

- Terima Kasih Atas Waktu & Partisipasi Anda -

## KUESIONER PENELITIAN UNTUK GURU

### F. *Identitas responden:*

Nama : ..... (boleh tidak  
diisi)  
Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)  
Nama Sekolah : .....  
Masa Kerja : .....tahun  
Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)  
Pangkat/Golongan : .....

\*) *coret yang tidak perlu*

### G. *Petunjuk pengisian:*

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan melingkari jawaban dikolom alternatif jawaban yang tersedia.
2. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
  - 4 = Sangat mampu
  - 3 = Mampu
  - 2 = Tidak mampu
  - 1 = Sangat tidak mampu
3. Apabila sudah selesai mohon Bapak/Ibu guru untuk mencermati semua jawaban sehingga tidak ada pertanyaan yang belum terjawab.
4. Apabila sudah selesai mohon angket untuk segera dikembalikan melalui Kepala Sekolah maksimal 1 minggu setelah kuesioner diberikan.

- *Selamat Mengerjakan* -

No.	Kompetensi Kepala Sekolah	Alternatif jawaban			
1.	Kepala Sekolah berakhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi di sekolah	4	3	2	1
2.	Kepala sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi komunitas sekolah	4	3	2	1
3.	Kepala sekolah memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin	4	3	2	1
4.	Kepala Sekolah berkeinginan kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah	4	3	2	1
5.	Kepala Sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya	4	3	2	1
6.	Kepala Sekolah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya	4	3	2	1
7.	Kepala sekolah memiliki bakat sebagai seorang pemimpin	4	3	2	1
8.	Kepala sekolah memiliki minat sebagai seorang pemimpin	4	3	2	1
9.	Kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk tingkat mikro	4	3	2	1
10.	Kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk tingkat makro	4	3	2	1
11.	Kepala sekolah mampu mengelola organisasi	4	3	2	1
12.	Kepala sekolah mampu mengelola segala sumber daya sekolah secara optimal	4	3	2	1
13.	Kepala sekolah mampu mengelola guru dan staf/karyawan di sekolah ini	4	3	2	1
14.	Kepala sekolah mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah	4	3	2	1
15.	Kepala sekolah mampu mengelola hubungan sekolah	4	3	2	1

	dengan masyarakat dan pihak-pihak lain				
16.	Kepala sekolah mampu mengelola kesiswaan	4	3	2	1
17.	Kepala sekolah mampu dalam mengembangkan kurikulum sekolah	4	3	2	1
18.	Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah	4	3	2	1
19.	Kepala sekolah mampu mengelola ketatausahaan	4	3	2	1
20.	Kepala sekolah mampu mengelola layanan khusus	4	3	2	1
21.	Kepala sekolah mampu mengelola teknologi informasi	4	3	2	1
22.	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah	4	3	2	1
23.	Kepala sekolah mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah	4	3	2	1
24.	Kepala sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif	4	3	2	1
25.	Kepala sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah	4	3	2	1
26.	Kepala sekolah pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah	4	3	2	1
27.	Kepala sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/ jasa sekolah sebagai sumber belajar siswa	4	3	2	1
28.	Kepala sekolah mampu melakukan supervisi sesuai dengan prosedur yang tepat	4	3	2	1
29.	Kepala sekolah mampu melakukan supervisi sesuai dengan teknik yang tepat	4	3	2	1
30.	Kepala sekolah mampu melakukan monitoring	4	3	2	1

31.	Kepala sekolah mampu melakukan evaluasi	4	3	2	1
32.	Kepala sekolah mampu melakukan pelaporan	4	3	2	1
33.	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi	4	3	2	1
34.	Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan pihak lain	4	3	2	1
35.	Kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	4	3	2	1
36.	Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain	4	3	2	1

- Terima Kasih Atas Waktu & Partisipasi Anda -

Lampiran 4. Rekapitulasi Hasil Penelitian

DISTRUBUSI SKOR ITEM SKALA MOTIVASI KERJA

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total Skor
1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	85
2	3	4	3	1	3	2	4	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	2	68
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	83
4	4	3	1	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83
5	4	3	1	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83
6	1	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	71
7	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	68
8	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	69
9	1	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	71
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	77
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	79
12	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	77
13	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	71
14	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	79
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
16	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	57
17	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	78
18	1	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	1	3	3	4	3	67
19	1	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	3	3	4	3	65
20	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	84
21	1	4	3	3	4	2	4	1	3	4	1	3	4	3	4	2	3	1	2	2	3	3	4	3	67
22	1	3	4	2	4	4	2	2	3	1	2	4	4	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	4	67
23	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	76
24	1	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	59
25	1	4	3	4	3	2	4	2	3	1	2	4	2	1	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	71
26	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	68
27	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	68
28	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	1	1	4	4	3	3	2	3	4	2	66
Rerata	2,4	3,4	3,1	2,9	3,2	2,6	3,6	2,2	3,0	2,9	3,3	3,2	3,3	3,0	3,4	2,5	3,4	2,3	3,0	2,4	3,1	3,4	3,8	3,4	72,6

## DISTRUBUSI SKOR ITEM SKALA KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Jmlh Skor		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	119	
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	129	
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	125		
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	127	
7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	120	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	110	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
10	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	141
12	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	126
18	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
19	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	127
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	134
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	110	
22	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	128	
23	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	124	
24	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	114	
25	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	126	
26	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	116	
28	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	1	1	4	3	1	1	4	4	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	3	118	
Rerata	3,8	3,7	3,6	3,7	3,5	3,7	3,6	3,5	3,4	3,6	3,3	3,6	3,4	3,5	3,6	3,4	3,5	3,5	3,1	3,0	3,6	3,4	3,5	3,7	3,5	3,7	3,5	3,2	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	3,6	3,7	3,6	126,3	

## DESKRIPSI DATA

### Statistics

		Mot.Kerja	Kompetensi	Kinerja Sek.
N	Valid	28	28	28
	Missing	0	0	0
Mean		72.57	126.32	82.4286
Median		71.00	127.00	81.1800
Mode		68 <sup>a</sup>	110 <sup>a</sup>	81.00
Std. Deviation		7.471	12.365	6.96202
Minimum		57	92	62.00
Maximum		85	144	94.47

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI KERJA\_KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH-KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH

### Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57	1	3.6	3.6	3.6
	59	1	3.6	3.6	7.1
	65	1	3.6	3.6	10.7
	66	1	3.6	3.6	14.3
	67	3	10.7	10.7	25.0
	68	4	14.3	14.3	39.3
	69	1	3.6	3.6	42.9
	71	4	14.3	14.3	57.1
	75	1	3.6	3.6	60.7
	76	1	3.6	3.6	64.3
	77	2	7.1	7.1	71.4
	78	1	3.6	3.6	75.0
	79	2	7.1	7.1	82.1
	83	3	10.7	10.7	92.9
	84	1	3.6	3.6	96.4
	85	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Kompetensi Kepala Sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	92	1	3.6	3.6	3.6
	108	1	3.6	3.6	7.1
	110	2	7.1	7.1	14.3
	114	1	3.6	3.6	17.9
	116	1	3.6	3.6	21.4
	118	1	3.6	3.6	25.0
	119	1	3.6	3.6	28.6
	120	1	3.6	3.6	32.1
	124	1	3.6	3.6	35.7
	125	1	3.6	3.6	39.3
	126	2	7.1	7.1	46.4
	127	2	7.1	7.1	53.6
	128	1	3.6	3.6	57.1
	129	1	3.6	3.6	60.7
	133	1	3.6	3.6	64.3
	134	1	3.6	3.6	67.9
	135	2	7.1	7.1	75.0
	136	1	3.6	3.6	78.6
	137	1	3.6	3.6	82.1
	140	2	7.1	7.1	89.3
141	1	3.6	3.6	92.9	
143	1	3.6	3.6	96.4	
144	1	3.6	3.6	100.0	
Total		28	100.0	100.0	

**Kinerja Sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	1	3.6	3.6	3.6
	71.17	1	3.6	3.6	7.1
	75.71	1	3.6	3.6	10.7
	76.35	1	3.6	3.6	14.3
	76.72	1	3.6	3.6	17.9
	78	1	3.6	3.6	21.4
	79	3	10.7	10.7	32.1
	81	4	14.3	14.3	46.4
	81.36	1	3.6	3.6	50.0
	83	1	3.6	3.6	53.6
	84	1	3.6	3.6	57.1
	86	1	3.6	3.6	60.7
	86.64	1	3.6	3.6	64.3
	87	3	10.7	10.7	75.0
	88	1	3.6	3.6	78.6
	89	1	3.6	3.6	82.1
	90	3	10.7	10.7	92.9
	93.24	1	3.6	3.6	96.4
	94.47	1	3.6	3.6	100.0
	Total		28	100.0	100.0

## KEADAAN KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN

No	Nama Kepala Sekolah (Inisial)	Nama Sekolah	Pend. Terakhir	Gol. Jabatan	Masa Kerja	Ket. Sertifikasi
1	Sr	SDN Tlacap	S1	Pembina IV/a	34	Sudah Sertifikasi
2	SH	SDN Sleman 3	S1	Pembina IV/a	34	Sudah Sertifikasi
3	SS	SDN Deggung	S2	Pembina IV/b	30	Sudah Sertifikasi
4	MJ	SDN Nyaen 1	S1	Pembina IV/a	36	Sudah Sertifikasi
5	Sg	SDN Pandowoharjo	S1	Pembina IV/a	32	Sudah Sertifikasi
6	SDA	SDN Jetisjogopaten	S1	Pembina IV/a	33	Sudah Sertifikasi
7	G	SDN Trimulyo	S2	Pembina IV/a	32	Sudah Sertifikasi
8	M	SDN Sleman 4	S1	Pembina IV/a	26	Sudah Sertifikasi
		SDN Sleman 5				
9	W	SDN Keceme 1	S1	Pembina IV/a	34	Sudah Sertifikasi
10	SuS	SD IT Bakti Insani	S1	GTY	9	Belum Sertifikasi
11	Sh	SDN Pangukan	S1	Pembina IV/a	37	Sudah Sertifikasi
12	Sn	SDN Tridadi	S1	Pembina IV/a	32	Sudah Sertifikasi
13	Sc	SDN Dukuh 1	S1	Pembina IV/a	35	Sudah Sertifikasi
14	FJ	SDN Dukuh 2	S1	Pembina IV/a	38	Sudah Sertifikasi
15	Sw	SDN Kadisobo 2	S1	Pembina IV/a	26	Sudah Sertifikasi
16	Sm	SDN Nyaen 2	S1	Pembina IV/a	26	Sudah Sertifikasi
17	P	SDN Jaban	S1	Pembina IV/a	30	Sudah Sertifikasi
18	Mj	SDN Kadisobo 2	S1	Pembina IV/a	36	Sudah Sertifikasi
19	Sd	SDN Kadisobo 3	S1	Pembina IV/a	33	Sudah Sertifikasi
20	Mr	SDN Keceme 2	S1	Pembina IV/a	34	Sudah Sertifikasi
21	SHr	SDN Sleman 3	S1	Pembina IV/a	34	Sudah Sertifikasi
22	K	SDN Caturharjo	S1	Pembina IV/a	26	Sudah Sertifikasi
23	Srh	SDN Mangunan	D3	Pembina IV/a	35	Sudah Sertifikasi
24	A	SDN Jetisharjo	S1	Pembina IV/a	32	Sudah Sertifikasi
25	PH	SDN Sleman 1	S1	Pembina IV/a	36	Sudah Sertifikasi
26	C	SDN Ngangkrik	S1	Pembina IV/a	31	Sudah Sertifikasi
27	TR	SD Muhammadiyah Sleman	S2	Pembina IV/a	28	Sudah Sertifikasi
28	Si	SDN Dalangan	S1	Pembina IV/a	35	Sudah Sertifikasi

**KEADAAN AKREDITASI SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN**

<b>No</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Peringkat Akreditasi</b>	<b>Nilai</b>	<b>Batas Masa Berlaku</b>
1.	SD IT Bakti Insani	A	87,0	2013/2014
2.	SD N Sleman 1	A	93,2	2012/2013
3.	SD N Sleman 3	A	87,0	2016/2017
4.	SD N Sleman 4	B	79,0	2016/2017
5.	SD N Sleman 5	B	79,0	2016/2017
6.	SD N Ngangkrik	B	76,7	2012/2013
7.	SD N Trimulyo	B	83,0	2016/2017
8.	SD N Kadisobo 1	B	71,1	2012/2013
9.	SD N Kadisobo 2	A	86,0	2016/2017
10.	SD N Caturharjo	B	78,0	2016/2017
11.	SD N Keceme 1	B	75,7	2011/2012
12.	SD N Keceme 2	A	89,0	2016/2017
13.	SD N Dukuh 1	B	81,3	2012/2013
14.	SD N Dukuh 2	B	81,0	2016/2017
15.	SD N Deggung	A	88,0	2016/2017
16.	SD N Nyaen 1	B	81,0	2016/2017
17.	SD N Nyaen 2	B	81,0	2015/2016
18.	SD N Pendowoharjo	A	90,0	2016/2017
19.	SD N Tlacap	A	86,6	2012/2013
20.	SD N Jetisharjo	A	89,0	2016/2017
21.	SD N Dalangan	B	78,3	2011/2012
22.	SD N Pangukan	A	90,0	2016/2017
23.	SD N Jetis Jogopaten	C	62,0	2016/2017
24.	SD N Mangunan	B	76,3	2011/2012
25.	SD N Jaban	B	84,0	2016/2017
26.	SD N Tridadi	B	79,0	2015/2016
27.	SD N Kadisobo 3	B	81,0	2016/2017
28.	SD Muhammadiyah Sleman	A	94,4	2012/2013

Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis

**A. Hasil Uji Normalitas Data**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Mot. Kerja	.155	28	.084	.949	28	.192
Kompetensi	.104	28	.200*	.950	28	.197
Kinerja Sek.	.097	28	.200*	.952	28	.229

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

**B. Hasil Uji Linieritas**

**Variabel: Keefektifan Kinerja Sekolah\* Motivasi Kerja**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Sek * Mot. Kerja	Between Groups (Combined)	593.362	15	39.557	.664	.776
	Linearity	.469	1	.469	.008	.931
	Deviation from Linearity	592.893	14	42.349	.710	.732
Within Groups		715.322	12	59.610		
Total		1308.684	27			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VAR00003 * VAR00001	.217	.034	.673	.453

## Variabel Keefektifan Kinerja Sekolah\* Kompetensi Kepala Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Sek * Kompt.	Between Groups	(Combined)	1176.915	22	53.496	2.030	.222
		Linearity	.137	1	.137	.005	.945
		Deviation from Linearity	1176.778	21	56.037	2.126	.206
	Within Groups		131.769	5	26.354		
	Total		1308.684	27			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VAR00003 * VAR00002	.0523	.0511	.948	.899

### C. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Mot. Kerja	.749	1.113
	KOmp.	.749	1.113

a. Dependent Variable: VAR00003

Lampiran 6. Uji Hipotesis

**HASIL UJI HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00001 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: VAR00003

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 <sup>a</sup>	.049	.014	6.95144

a. Predictors: (Constant), VAR00001

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.292	1	67.292	1.393	.249 <sup>a</sup>
	Residual	1256.384	26	48.322		
	Total	1323.676	27			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.438	13.062		5.163	.000
	VAR00001	.211	.179	.225	1.180	.249

a. Dependent Variable: VAR00003

## HASIL HIPOTESIS PENGARUH KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00002 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: VAR00003

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.549	.538	7.09428

a. Predictors: (Constant), VAR00002

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.137	1	.137	.003	.959 <sup>a</sup>
	Residual	1308.547	26	50.329		
	Total	1308.684	27			

a. Predictors: (Constant), VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00003

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.701	14.012		5.831	.000
	VAR00002	.511	.110	.010	.052	.959

a. Dependent Variable: VAR00003

## HASIL HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SECARA BERSAMA-SAMA TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00002, VAR00001 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: VAR00003

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.549	.569	2.14947

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1208.170	2	604.085	130.748	.000 <sup>a</sup>
	Residual	115.506	25	4.620		
	Total	1323.676	27			

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.608	5.096		3.651	.001
	VAR00001	.081	.058	.087	1.391	.177
	VAR00002	.555	.035	.979	15.714	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.608	5.096		3.651	.001
	VAR00001	.081	.058	.087	1.391	.177
	VAR00002	.555	.035	.979	15.714	.000

a. Dependent Variable: VAR00003



Foto 1. Guru Saat Mengisi Angket Penelitian Untuk Guru Tentang Kompetensi Kepala Sekolah



Foto 2. Kepala Sekolah Saat Mengisi Angket Untuk Kepala Sekolah Tentang Motivasi Kerja

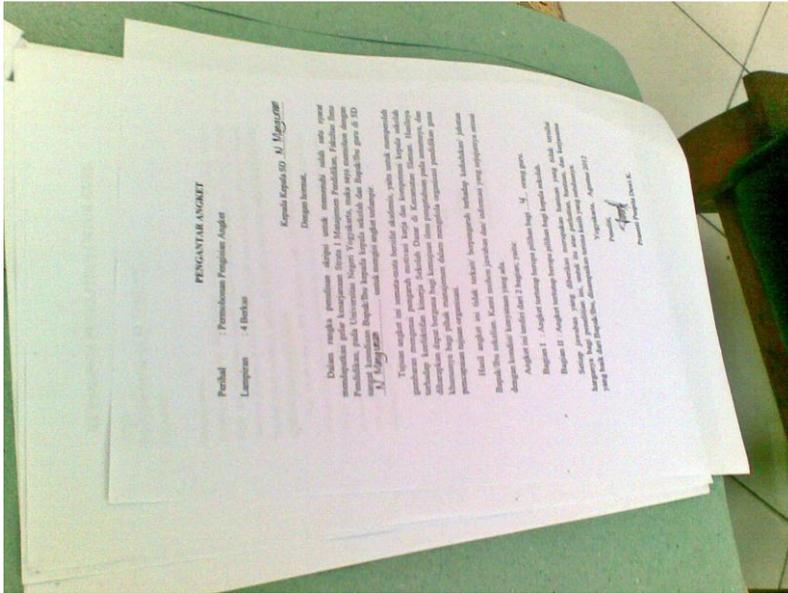


Foto 3. Angket Penelitian Diterima Oleh Sekolah



Foto 4. Bukti Kinerja Sekolah

# Lampiran 8. Ijin Penelitian



No. : 6001 /UN34.11/PL/2012

Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Setda Provinsi DIY  
Kepatihan Danurejan  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Prasesti Puspita Dewi K  
NIM : 08101241040  
Prodi/Jurusan : MP /AP  
Alamat : Puri Sumberadi Asri , B 55 , Jumenengan , Sumberadi , Mlati , Sleman

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : SD di Kecamatan Sleman  
Subyek : Kepala sekolah dan Guru  
Obyek : kepala Sekolahnya  
Waktu : Agustus – Oktober 2012  
Judul : Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Agustus 2012  
Dekan  
Dr. Haryanto, M.Pd.  
NIP. 19600902 198702 1 0017

Tembusan Yth:  
1. Rektor ( sebagai laporan)  
2. Wakil Dekan I FIP  
3. Ketua Jurusan AP FIP  
4. Kabag TU  
5. Kasubbag Pendidikan FIP  
6. Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/7394/V/8/2012

Membaca Surat : Dekan FIP UNY  
Tanggal : 27 Agustus 2012  
Nomor : 6001/UN34.11/PL/2012  
Perihal : Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : PRASESTI PUSPITA DEWI K NIP/NIM : 08101241040  
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta.  
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN SLEMAN  
Lokasi : SD DI KABUPATEN SLEMAN Kota/Kab. SLEMAN  
Waktu : 27 Agustus 2012 s/d 27 November 2012

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjapro.go.id](http://adbang.jogjapro.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjapro.go.id](http://adbang.jogjapro.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 27 Agustus 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



I. Joko Wiyantoro, M.Si

NIP. 19580708 198603 1 011

**Tembusan :**

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman, cq Bappeda
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi DIY
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
5. Yang Bersangkutan



SURAT IZIN  
Nomor : 070 / Bappeda / 2484 / 2012

TENTANG  
IZIN PENELITIAN

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.  
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/7394/V/8/2012 Tanggal : 27 Agustus 2012 Hal : Izin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :  
Nama : PRASESTI PUSPITA DEWI K  
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 08101241040  
Program/Tingkat : S1  
Instansi/Perguruan Tinggi : UNY  
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Kampus Karangmalang  
Alamat Rumah : Puri Sumberadi Asri B 55 Jumeneng Sumberadi Mlati Sleman  
No. Telp / HP : 087839770055  
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul :  
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEEFEKTIFAN KINERJA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SLEMAN"  
Lokasi : SD Se Kec. Sleman  
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal : 28 Agustus 2012 s/d 28 November 2012

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Bappeda.
5. Ijin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman  
Pada Tanggal : 29 Agustus 2012

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda & Olahraga Kab. Sleman
4. Kepala Bid. Sosbud Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Sleman
6. Ka. SD Negeri Se Kec. Sleman
7. Ka. SD Swasta Se Kec. Sleman
8. Dekan FIP-UNY
9. Yang Bersangkutan

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi

Dra. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si, M.M  
Pembina, IV/a  
NIP 19630112 198903 2 003

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Negeri Tlacap..... pada tanggal 1 Oktober..... 2012 sampai dengan 6 Oktober..... 2012, dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 1 Oktober 2012

Kepala Sekolah,



Surachmin, S.Pd.

NIP. 19590127 197803 1 002

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *N Sleman 1* ..... pada tanggal  
*3 September* 2012 sampai dengan *10 September* 2012, dengan judul  
penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap  
Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 10/9 2012

Kepala Sekolah,



*Ranggi Hadimurwanto*  
Drs. RANGGI HADIMURWANTO  
NIP. 19521201 197402 1 003  
NIP.

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Sleman 5 ..... pada tanggal  
12 September 2012 sampai dengan 19 September 2012, dengan judul  
penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap  
Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 19 Sept . 2012

Kepala Sekolah,



Drs. MULAT

NIP. 19610815 198012 1 002

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD IT BAKTI INSANI pada tanggal 20 Agustus 2012 sampai dengan 3 September 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 30-8-2012

Kepala Sekolah,



*Sulijah Sulistyani, S.Sos.I*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. *Denggung*.... pada tanggal *1 Oktober* 2012 sampai dengan *8 Oktober* 2012, dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, *8 Oktb* 2012

Kepala Sekolah,



*Dra. Sri Susilowati, N. Pd*  
NIP. *196111031982012006*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. DALANGAN..... pada tanggal 18-9..... 2012 sampai dengan 19-9..... 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 19 - 9 - 2012  
Kepala Sekolah,  
  
SUWANDI, S.Pd.SD  
NIP.1963 0606 198604 1 003

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Muhammadiyah Sleman* pada tanggal *1 Okt* ..... 2012 sampai dengan *8 Oktober* ..... 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 8 Okt . 2012

Kepala Sekolah,



*[Signature]*  
NIP. 1962061301984031001  
NIP.

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Megeri Sleman 3* pada tanggal *25 Sept* 2012 sampai dengan *8 oktober* 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, *8 oktober* 2012

Kepala Sekolah,

  
*Sri Haryati, S.Pd.SD*  
NIP. *19576110 197803 2 003*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Keceme 2* pada tanggal *25 Sept* 2012 sampai dengan *1 okt* 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 1 Oktober 2012

Kepala Sekolah,

  
*Dr. Nana J*  
NIP. 1918031 197803 1 003

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Kadisoja 2*..... pada tanggal *25 Sept*..... 2012 sampai dengan *8 oktober*..... 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 8 oktober 2012

Kepala Sekolah,



*W. Suhardi, sPd*

NIP. 1960 08 08 197912 1003

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Kadisobo! pada tanggal 25 Sept 2012 sampai dengan 1 Oktober 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 3 - 10 - 2012

Kepala Sekolah,



Mujimi, S.Pd.SD

NIP. 19560208 197604 2 003

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD ...Jaban..... pada tanggal  
1 Oktober..... 2012 sampai dengan 3 Oktober..... 2012, dengan judul  
penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap  
Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.



Yogyakarta, 3 Oktober 2012

Kepala Sekolah,

*Purwatma, S. Ag.*

NIP. 19601204 198202 1008.

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Caturharjo*..... pada tanggal *25 Sept*..... 2012 sampai dengan *1 Oktober* 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.* "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.



*Prasesti Puspita Dewi K*  
NIP. 19640904 198610 1 009

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *U. DUKUH 2*..... pada tanggal *25 Sept*..... 2012 sampai dengan *1 Okt*..... 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.* "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, *1 Okt* 2012

Kepala Sekolah,



*Prasesti Puspita Dewi K*

NIP

*195402021974121002*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *N NYA EN 2* pada tanggal *28 Agustus* 2012 sampai dengan *28 November* 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 28-11-2012

Kepala Sekolah,



*SAMSUTRIYATMI, S.Pd*  
NIP. *196609261986102003*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD ..... *Kadisobo 2* ..... pada tanggal  
*25 September* ..... 2012 sampai dengan *29 September* ..... 2012, dengan judul  
penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.* "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 29 - 9 - 2012

Kepala Sekolah,



*Suwarni, S.Pd*

NIP. 19640311 198604 2 002

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Mangunan..... pada tanggal 25 September 2012 sampai dengan 29 September 2012, dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 29 - 9 - 2012

Kepala Sekolah,



**SRI HASTITIK, Ama.Pd.**

NIP. 19521111 197809 2 001

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Negeri Tridadi*..... pada tanggal *21 September*... 2012 sampai dengan *1 Oktober*..... 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.* "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, *1 Oktober* 2012

Kepala Sekolah,



*Surantjah . S.Pd.SD*  
NIP. *19600625 197912 2002*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Dukuh 1* ..... pada tanggal *25 Sept'* ..... 2012 sampai dengan *1 Okt* ..... 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 1-10-2012

Kepala Sekolah,



*[Signature]*  
SURAHMAN, SPd  
NIP. 19560768 1977011004

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. *Keceme 1*..... pada tanggal  
*3 September* 2012 sampai dengan *8 September* 2012, dengan judul  
penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 7- 9 - 2012

Kepala Sekolah,



*KIA L. S. Pd.*

*NIM. 195912211978041001*

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

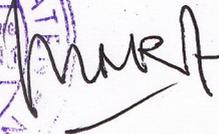
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Negeri Nyaen 1* pada tanggal *12-9-* 2012 sampai dengan *26-9-* 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, *26-9-2012*  
Kepala Sekolah,  
  
  
**MARTINUS JARKONI, S.Pd.**  
NIP. 19531201 197701 1 002  
NIP.

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Pendowoharjo pada tanggal 12 Septemb 2012 sampai dengan 19 Septemb 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 19 Septe 2012

Kepala Sekolah,



Sugiyanto, S.Pd.SD

NIP. 19580716 197912 1008

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Jetis. Jagopaten* pada tanggal *13 September* 2012 sampai dengan *22 September* 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 22-9-2012  
Kepala Sekolah,  
  
*Siti Daroayah A. S. Pd*  
NIP. 19590712 197912 2009

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Trimulyo pada tanggal 11 September 2012 sampai dengan 18 September 2012, dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman.*"

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 18 - 9 - 2012

Kepala Sekolah,



Gunandarnini, MPd

NIP. 196004151979122007

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Prasesti Puspita Dewi K

NIM : 08101241040

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

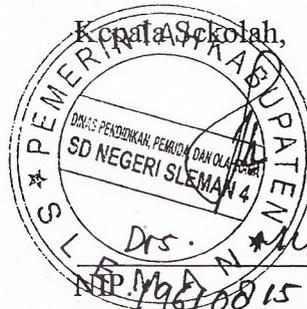
Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. SLEMAN 4 ..... pada tanggal 4-SEP.:..... 2012 sampai dengan 11-SEP.:..... 2012, dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. "

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

Yogyakarta, 11-SEP. 2012

Kepala Sekolah,



Drs. N. MULAT

NIP. 196708151980120002