

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH

Boedyo Supono

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

JP. Latynina

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta

ABSTRACT

The research is a survey research administered on junior high school headmasters in Education, Youth and Sports Bureau of Surakarta Municipality. Data required in the research are respondent's perception on motivation, competence, work satisfaction, and headmaster's performance. The data resources are primary and secondary data. The data collection method is using questionnaire technique. The sampling method is done using systematic sampling method.

The result of the research concludes that: 1) there is a significant effect of motivation on headmaster's performance. It is proved with the t statistics of 2,946 and $p < 0,05$; 2) there is a significant effect of competence on headmaster's performance. It is proved with the t statistics of 17,089 and $p < 0,05$; 3) there is a significant effect of work satisfaction on headmaster's performance. It is proved with the t statistics of 2,296 and $p < 0,05$.; and 4) there is a significant effect of motivation, competence and work satisfaction on headmaster's performance simultaneously. It is proved with the F statistics of 844,238 and $p < 0,05$. The determination coefficient (R^2) is 0,973 means that the variability of 97,3% of headmasters' performance in Surakarta is determined by motivation, competence, and work satisfaction, whereas the remaining of 2.7% is determined by other factors beyond the model. Therefore, it is suggested to the related institution to pay its attention and improve factors affecting headmasters' performance in its efforts to actualize lifelong education.

Keywords: *motivation, competence, work satisfaction*

PENDAHULUAN

Pendidikan sudah dipahami sebagai salah satu hak mendasar manusia oleh Dekralasi Umum mengenai Hak Asasi Manusia, atau dalam berbagai konvensi internasional, dan dalam konstitusi 1945 pun diamanatkan secara tegas pada pasal

31, bahwa (i) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan; (ii) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; dan (iii) negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Sejalan dengan pandangan itu Pancasila sebagai ideologi negara dan bangsa Indonesia meletakkan aspek ke-Tuhanan Yang Maha Esa sebagai sila pertamanya. Oleh karena itu pendidikan di Indonesia dipahami sebagai usaha untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya (spiritual material), yang tidak memisahkan penguasaan ilmu pengetahuan dari nilai etika (yang diturunkan dari nilai-nilai absolut keagamaan). Akan tetapi, pada kenyataannya kondisi dunia pendidikan di Indonesia saat ini sangat memprihatinkan

Berdasarkan data yang disajikan dalam “*Human Development Report 2000*”, pendidikan di Indonesia berada di tingkat 109 dari 174 negara yang diteliti profil pendidikannya oleh UNICEF. Ini berarti bahwa Indonesia berada dalam “*Medium Human Development*” atau berada di “peringkat tengah” dalam hal pengembangan sumber daya manusianya. Indikasi lain ketertinggalan Indonesia, dapat pula diukur berdasarkan kriteria *Technology Achievement Index* yang membagi negara-negara di dunia menjadi empat kelompok. *Pertama*, kelompok *Technology Inovator Countries* yang beranggotakan 18 negara, di mana AS, Jepang dan negara-negara Eropa Barat berada di dalam kelompok ini. *Kedua*, kelompok *Technology Implementor Countries* yang tercakup kumpulan negara-negara yang meskipun baru bisa memproduksi barang atau inovasi, tapi sudah bisa menerapkan teknologi-teknologi tinggi dalam segi-segi kegiatannya. Malaysia yang pada tahun 1970-an banyak mengirim mahasiswanya ke Institut Teknologi Bandung masuk dalam kelompok ini. Sementara Indonesia, tergolong di kelompok *ketiga*, yakni *Technology Adaptor Countries*. Kumpulan negara-negara yang baru bisa mengadopsi teknologi sedikit-sedikit tapi belum sampai pada tahap implementasi luas. Ironisnya, Indonesia menduduki peringkat ke 60 dari 63 negara yang masuk dalam kelompok ini. Itu berarti bahwa tidak tertutup kemungkinan Indonesia akan tergeser ke dalam kategori kelompok *keempat*, yakni *Marginalized Countries*. Hal ini dikemukakan oleh Zuhail dalam ceramahnya di Masjid Al Azhar, Jakarta dalam acara yang diselenggarakan oleh *The Japan Foundation* (Zuhail, 2005: 3).

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari hasil studi terhadap kemampuan matematika siswa SLTP yang dilaksanakan oleh *The International Association for the Evaluation of Educational Achievement* (IEA) yang menempatkan siswa Indonesia pada urutan 34 dari 38 negara, dan untuk IPA berada pada urutan ke 32 dari 38 negara peserta. Dilihat dari ukuran Human

Development Index (UNDP, 2002), mutu sumber daya manusia Indonesia termasuk sangat rendah, yaitu berada pada peringkat ke 110.

Banyak faktor yang dituding menjadi penyebab keterpurukan dunia pendidikan di Indonesia. Faktor-faktor tersebut antara lain mencakup faktor kurikulum, faktor pengelola, sarana dan prasarana pendidikan yang masih jauh dari memadai. Salah satu upaya untuk memperbaiki mutu pendidikan nasional yang dapat dilakukan adalah memperkuat manajemen pendidikan dengan membenahan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan (Ade Irawan, dkk., 2004: 3).

Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai salah satu unsur pendidikan dasar yang melandasi jenjang pendidikan selanjutnya mempunyai peran strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia. Untuk itu, pengelolaan pendidikan pada sekolah ini menjadi penentu terciptanya generasi mendatang dalam menyongsong persaingan global. Pengelolaan pendidikan di sekolah-sekolah sebagai unit terkecil pendidikan formal dilakukan oleh kepala sekolah dan jajarannya. Kepala sekolah yang berfungsi sebagai manajer dan supervisor menjadi penentu maju mundurnya pendidikan di tingkat sekolah.

LANDASAN TEORI

1. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai *Job performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999:2). Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat Bernandian dan Russell (dalam Gomes, 2002: 135) mengartikan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan batasan-batasan tersebut di atas, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*job performance*) ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Di mana tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*-nya tinggi dan dikatakan orang yang produktif, sedang orang yang *level of performance*-nya tidak mencapai standar disebut tidak produktif atau berperformance rendah.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan

akuntabilitas. Menurut Prawirosentono (1999:216) pengukuran kerja atau penilaian kerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individu tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Jadi, pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*). Menurut Prawirosentono (1999:242) aspek penilaian kinerja karyawan profesional terdiri dari : 1) penilaian umum (dasar) meliputi : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja sama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif; 2) penilaian keterampilan, meliputi: keterampilan teknis, kemampuan pengambilan keputusan, kepemimpinan, administrasi, kreatifitas; dan 3) penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, terutama bagi karyawan yang mempunyai banyak tanggung jawab (tugas pekerjaan), termasuk waktu dan upaya menekan biaya. Ketiga gaya aspek penilaian kinerja tersebut berkaitan erat dengan penilaian kinerja, sehingga perlu dinilai secara seksama, juga diperoleh penilaian yang obyektif.

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti dorongan atau tenaga penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa terhadap jasmani untuk bergerak, sehingga motif tersebut merupakan pendorong yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Wexley dan Yulk (1977: 75) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Sedangkan ahli lain memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi motivasi adalah pemberian atau pemunculan motif atau dapat diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sehingga motivasi kerja dapat diartikan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebutkan pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi seorang tenaga kerja akan ikut menentukan besar kecilnya kerja seseorang.

Selanjutnya dijelaskan pula oleh Wahyo Sumidjo (1997:177) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan suatu pengaruh kekuatan dari dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan perilaku mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian dan ciri-ciri motif beserta pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa adanya kebutuhan yang menyebabkan seseorang bertindak tersebut, menimbulkan adanya motivasi pada diri seseorang dalam bekerja.

c. Kompetensi

Menurut Kamus Umum Indonesia (Poerwadarminta) kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan. McConnell (dalam Agustina, 2002: 159) menyampaikan dua istilah kompetensi yang sering digunakan yaitu *competence* dan *competency*. *Competence* merupakan kemampuan potensial, kesanggupan menjalankan fungsi pada suatu keadaan, sedangkan *competency* lebih berfokus pada performansi aktual seseorang dalam suatu keadaan.

Menurut Schein (dalam Dessler, 1997: 389) kompetensi adalah kemampuan yang merupakan kombinasi dari tiga bidang yaitu: 1) kompetensi analitis, 2) kompetensi interpersonal, dan 3) kompetensi emosional. Kompetensi analitis merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memecahkan permasalahan dalam keadaan ketidakpastian atau berdasarkan informasi yang tidak komplit. Kompetensi interpersonal merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengawasi, memimpin, memanipulasi, dan mengendalikan orang pada semua tingkatan. Kompetensi emosional adalah kapasitas untuk dapat distimulasikan oleh krisis emosional dan interpersonal dan kapasitas untuk menanggung tanggung jawab yang tinggi tanpa menjadi lemah.

Aspek-aspek kompetensi menurut Boyatzis sebagaimana dikutip oleh Yukl (1998: 240) meliputi perilaku kepribadian, motif, ketrampilan, pengetahuan, citra diri, dan beberapa perilaku tertentu. Aspek-aspek tersebut dapat membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif.

Beberapa kompetensi lain yang membedakan pemimpin efektif dan tidak efektif mencakup ketrampilan-ketrampilan antar pribadi, yang ditunjukkan dengan ketrampilan untuk mengembangkan jaringan kerja dan kerjasama, mendapatkan dukungan dari orang lain, mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang bersifat konstruktif dan mampu menggunakan model peran untuk mempengaruhi orang lain; dan mempunyai ketrampilan konseptual yang tinggi (Yukl, 1998: 241). Berdasarkan acuan standar kompetensi yang dibahas di atas, maka sebagai indikator kompetensi adalah: 1) kompetensi analitis, 2) kompetensi interpersonal, dan 3) kompetensi emosional.

d. Kepuasan Kerja

Sikap termasuk perasaan dan aspirasi seorang karyawan tentang berbagai dimensi pekerjaan sering diistilahkan dengan “Kepuasan Kerja”. Menurut Robbins (2001), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Rambo (1980), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi efektif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Masih menurut Robbins (2001) yang mengingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada tingkat produktivitas, absensi dan perputaran tenaga kerja.

Adapun aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja bersifat variatif di antara para teoritis. Luthans Fred (1992) menjelaskan dimensi kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri; upah; peluang promosi; supervisi; dan kelompok kerja. Sementara Bruce MA dan J.Ch. Paul (1987) menambahkan dimensi kondisi kerja. Menurut Blum dalam Muhammad As’ad (1995) menjelaskan dimensi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Faktor individual: umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial: hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama pekerjaan: upah, pengawasan, kondisi kerja, peluang maju, penghargaan, hubungan sosial, penyelesaian konflik dan keadilan.

Pengelolaan organisasi, terlebih manajer SDM sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negatif. Menurut Vecchio R.P. (2000) konsekuensi negatif tersebut berupa peningkatan dalam: absentisme, kelambanan kerja, perputaran kerja, dan kelekatatan ikatan aktivitas satuan karyawan (*union activity*). Sementara Robbin (2000) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan absentisme dan menekan perputaran kerja. Lebih lanjut Robbins (2000) meningkatkan tentang opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan itu berupa: eksit, memperbaiki suara, setia atau membiarkan kondisi organisasi memburuk. Hal yang senanda dikemukakan oleh Minner J.B (1992) yang mengingatkan bahaya ketidakpuasan kerja mencakup: peningkatan *union activity*, penurunan *output*, absentisme dan perputaran kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat ditentukan beberapa indikator kepuasan kerja bagi karyawan dalam hal ini kepuasan kerja kepala SMP. Indikator kepuasan

kerja dalam penelitian ini meliputi tiga aspek yaitu faktor individual, faktor sosial, faktor utama pekerjaan.

2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Brownell dan McInnes (1986) diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (dalam Sri Suranta, 2002: 73).

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarto (2005) yang meneliti tentang Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Hipotesis

- a. Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja kepala SMP di Kota Surakarta.
- b. Ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja kepala SMP di Kota Surakarta.
- c. Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP di Kota Surakarta.
- d. Ada pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP di Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Surakarta. Penelitian dilakukan selama tiga bulan dari bulan Januari 2006 sampai dengan bulan Maret 2006.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala SMP/MTs di Kota Surakarta yang terdiri dari 29 SMP/MTs negeri dan 58 SMP/MTs swasta dengan total jumlah kepala sekolah 87 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 73 orang dengan menggunakan teknik *systematic sampling*.

2. Variabel dan pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja Kepala SMP (Y)

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan pada satuan waktu. Metode pengukuran dari variabel kinerja kepala SMP dalam penelitian ini adalah pelaksanaan fungsi dan tugas kepala SMP, yang meliputi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Variabel kinerja diukur dengan skala Likert. Skala penilaian menggunakan skala Likert 5 angka dengan skor terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima).

b. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu pengaruh kekuatan dari dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan perilaku mencapai tujuan. Pada penelitian ini motivasi diukur berdasarkan 2 aspek, yaitu ekonomi dan afiliasi. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah motif, harapan dan imbalan. Variabel motivasi diukur dengan skala Likert. Skala penilaian menggunakan skala Likert 5 angka dengan skor terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima).

c. Kompetensi (X_2)

Kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan. Indikator kompetensi dalam penelitian ini adalah: 1) kompetensi analitis, 2) kompetensi interpersonal, dan 3) kompetensi emosional (Schein dalam Dessler, 1997: 389). Variabel kompetensi diukur dengan skala Likert. Skala penilaian menggunakan skala Likert 5 angka dengan skor terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima).

d. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya atau merupakan reaksi efektif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Dimensi kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Blum dalam Mohammad As'ad (1995) yang meliputi: 1) Faktor individual: Umur, kesehatan, watak dan harapan; 2) Faktor sosial: hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan; 3) Faktor utama pekerjaan: upah, pengawasan, kondisi kerja, peluang maju, penghargaan, hubungan sosial, penyelesaian konflik dan keadilan. Variabel kepuasan kerja diukur dengan skala Likert. Skala penilaian menggunakan skala Likert 5 angka dengan skor terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima).

3. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuisisioner yang telah dipersiapkan. Data primer yang dikumpulkan diantaranya adalah motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja kepala SMP di Kota Surakarta.

Data sekunder meliputi data penunjang dalam penelitian ini yang diperoleh dari arsip yang dimiliki oleh SMP/MTs di Kota Surakarta.

4. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada responden, dengan menggunakan kuisisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah sampel kepala SMP/MTs sejumlah 73 orang, hasil dari penarikan sampel yang telah dilakukan sebelumnya. Sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas

terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data . Untuk menguji validitas ini digunakan *Pearson's correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 12*.

Pengumpulan data sekunder melalui bahan-bahan laporan instansi serta sumber-sumber yang telah dihimpun pihak lain.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Kepala SMP
a	=	Konstanta
b_n	=	Koefisien regresi variabel X_n
ε	=	<i>Error</i>
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Kompetensi
X_3	=	Kepuasan Kerja

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara parsial disimpulkan melalui nilai p-value yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengerjaan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 12.0.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama disimpulkan melalui nilai p-value yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 12.0

d. Uji determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Rumusny adalah:

$$R^2 = (SSR) / (SST)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

SSR = *Sum of Square Regression*

SST = *Sum of Square Total*.

Analisis data dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 12.0 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah model regresi bebas dari gejala asumsi klasik agar hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan akurat dan bebas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena adanya gejala-gejala tersebut

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolenieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi dua atau lebih variabel independen. Dalam analisis regresi berganda harus tidak ada hubungan linier diantara variabel independen. Uji asumsi tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Asumsi ini terpenuhi jika nilai VIF tidak melebihi 10.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi antar anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu yang merupakan korelasi antara kesalahan pengganggu pada satu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (Arsyad, 1997: 253). Untuk menguji apakah terjadi autokorelasi atau tidak digunakan *Breusch – Godfrey test*. Pengujian autokorelasi dengan bantuan program SPSS v.12.0, apabila nilai signifikan *Breusch – Godfrey test*. < 0,05 maka terjadi autokorelasi, sedangkan apabila nilai signifikan *Breusch – Godfrey test*. > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi

3) Uji Heteroskedastisitas

Arti dari heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Asumsi tentang heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi nilai absolut residual berbeda atau sama untuk semua pengamatan. Konsekuensi akibat adanya heteroskedastisitas adalah bahwa penaksir menjadi tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser yang

menyimpulkan bahwa apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis terdistribusi normal. Adapun alat uji asumsi normalitas data yang digunakan adalah Kolmogorov smornov, yaitu pengujian yang melihat nilai signifikan Kolmogorov smornov menunjukkan $< 0,05$ maka terjadi ketidaknormalan data, sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

HASIL DAN ANALISIS

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

1) Variabel Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa nilai R_{xy} berkisar antara 0,248 hingga 0,688. Besarnya nilai probabilitas seluruh perhitungan adalah $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item instrumen kinerja adalah valid dan dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

2) Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas instrumen motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R_{xy} berkisar antara 0,197 hingga 0,659. Besarnya nilai probabilitas pada hasil pengujian ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* diketahui bahwa ada dua item dengan nilai signifikansi $p > 0,05$, yaitu pada item nomor 6 dan 17. Mengingat nilai signifikansi $p > 0,05$ maka dengan demikian item nomor 6 dan 17 dinyatakan tidak valid dan tidak disertakan dalam pengujian berikutnya. Sehingga instrumen motivasi mempunyai butir soal valid sebanyak 18 butir.

3) Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis uji validitas instrumen pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R_{xy} berkisar antara 0,553 hingga 0,706. Nilai probabilitas yang diperoleh untuk semua item adalah $< 0,05$ sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

4) Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R_{XY} berkisar antara 0,191 hingga 0,707. Dari hasil nilai probabilitas pengujian di atas diketahui bahwa ada satu item yang mempunyai nilai probabilitas $> 0,05$, yaitu item nomor 8. Dengan demikian item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis berikutnya. Sehingga instrumen kepuasan kerja yang dinyatakan valid dan dapat digunakan adalah sebanyak 14 butir.

b. Uji Reliabilitas

1) Reliabilitas Instrumen Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen kinerja kepala sekolah dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach diketahui bahwa nilai alpha adalah sebesar 0,8446. Selanjutnya nilai ini dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r dan diperoleh bahwa tingkat reliabilitas instrumen adalah sangat tinggi. Dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2) Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Hasil pengujian reliabilitas instrumen motivasi kerja dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach menunjukkan bahwa nilai alpha untuk instrumen motivasi kerja adalah sebesar 0,8571. Selanjutnya nilai ini dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r dan diperoleh bahwa tingkat reliabilitas instrumen adalah sangat tinggi, dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

3) Reliabilitas Instrumen Kompetensi

Hasil pengujian reliabilitas instrumen kompetensi dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach menunjukkan bahwa nilai alpha untuk instrumen kompetensi adalah sebesar 0,8452. Selanjutnya nilai ini dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r dan diperoleh bahwa tingkat reliabilitas instrumen adalah sangat tinggi. Dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian

4) Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Hasil pengujian reliabilitas instrumen kepuasan kerja dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach menunjukkan bahwa nilai r_{11} untuk instrumen kepuasan kerja adalah sebesar 0,8350. Selanjutnya nilai ini dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r dan diperoleh bahwa tingkat reliabilitas instrumen adalah sangat tinggi, dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS seri 12 menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10%, berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel bebas, bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji Breusch – Godfrey menunjukkan bahwa koefisien parameter variabel residual (Res_2) diperoleh nilai signifikansi $p = 0,518$. Mengingat nilai signifikansi $p > 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam model ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut dari residual regresi. Hal ini terlihat dari seluruh perolehan nilai signifikansi p untuk setiap variabel bebas ternyata nilai $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5. Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov 0,519 dengan signifikansi $p > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal atau model regresi lolos uji normalitas.

6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis data berupa uji t dan uji F . Rangkuman hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel : Hasil Regresi Model Penelitian

Variabel	Parameter	t	ρ
a. Konstanta	10,259	8,105	0,000
b. Motivasi Kerja	0,118	2,946	0,004
c. Kompetensi	1,132	17,089	0,000
d. Kepuasan Kerja	0,078	2,296	0,025
R^2	: 0,973	R : 0,987	
F	: 844,238		
ρ	: 0,000		

Sumber : Data diolah

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Uji t

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja kepala SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,946 dan nilai $p = 0,004$.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja kepala SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 17,089 dengan probabilitas 0,000.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar 2,296 dengan signifikansi $p = 0,025$.

b. Uji F

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji statistik F, di mana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 844,238 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji korelasi ganda (R) motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dalam Tabel 5 diperoleh sebesar 0,987, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,973. Ini berarti 97,3% variabilitas kinerja kepala SMP/MTs di Kota Surakarta dapat dijelaskan oleh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 2,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja kepala sekolah SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,946 dengan nilai $p=0,004$.
- b. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 17,089 dengan nilai probabilitas 0,000.

- c. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP/MTs di Kota Surakarta terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,296 dengan nilai $p = 0,025$.
- d. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP di Kota Surakarta terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji statistik F, di mana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 844,238 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$.
- e. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,973. Hal ini berarti 97,3% variabilitas kinerja kepala SMP/MTs di Kota Surakarta dapat dijelaskan oleh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 2,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

2. Keterbatasan

- a. Responden diminta untuk melakukan penilaian terhadap dimensi-dimensi perilaku dengan menggunakan skala penilaian untuk mengukur kinerja masing-masing. Meskipun telah dibuat suatu kriteria untuk setiap penilaian, namun hasil akhirnya ditentukan oleh penilai itu sendiri, sehingga unsur subjektivitas sangat berperan.
- b. Penelitian ini tentu saja belum mampu mengungkap faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah SMP/MTs di Kota Surakarta seperti misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan lain sebagainya.
- c. Keterbatasan lainnya adalah bahwa kinerja kepala sekolah diukur berdasarkan *self assessment* yang dilakukan oleh masing-masing kepala sekolah sesuai dengan kriteria yang diberikan. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan adanya unsur subjektivitas penilai, yaitu kepala sekolah dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaannya sebagai kepala sekolah.

3. Saran

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP/MTs di Kota Surakarta baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Untuk itu disarankan kepada dinas terkait untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam upaya mewujudkan pendidikan sepanjang hayat (*lifelong education*).
- b. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja kepala sekolah. Sehingga kepada dinas instansi terkait hendaknya

memperhatikan kompetensi dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah. Usaha tersebut dapat berupa pendidikan dan pelatihan bagi kepala sekolah tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesinya. Selain itu, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dituntut untuk dapat memacu kepala sekolah agar dapat meningkatkan kompetensinya dengan memberikan insentif yang menarik bagi mereka yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aifrid Agustina. 2002. Kompetensi Sumberdaya Manusia Bagian Penilaian Performansi Individu Revitalisasi Sumberdaya Manusia. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 7:157-167.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bruce R. Mc Afee and Champagne Paul. 1987. *Organizational Behaviour: A Manager's View*. New York : West Publishing Co.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Fasli Jalal dan Dedi Supriadi. 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Gibson. 1995. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Nunuk Indriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gujarati, Damodar. 1978. *Ekonometrika Dasar*, Alih Bahasa Sumano Zain Jakarta: Penerbit Erlangga.
- H.A.R. Tilaar. 2002. *Membina Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:BP UNDIP.
- Johnson, R.C. and Medinus, G.R. 1974. *Child Psychology Behavior And Development*. New York: John Willey and Sons. Inc.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnel, dan Heinz Weihrich. 1990. *Management*. 8th ed. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Luthan S., Fred. 1992. *Organizational Behaviour*. Eight Edition, USA: Mc Grawhill.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Mc Leod, Alastair. 1989. *Understanding Psychology*. New York: Random House.
- Minner John B. 1992. *Organizational behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House, Inc.

- Moekijat. 1990. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moh. As'ad. 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Rambo, WH. 1980. *Work and Organization Behavior*. New York: Renchart and Winston.
- Robbins, Stephen, P. 2000. *Organizational Behavior*. Six Edition, New Jersey, USA: Prentice Hall.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Terj. Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: PT. Prenhallindo Utama.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business*, New York; John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang P., Siagian. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 1999. "Teori dan Praktek Kepemimpinan", Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Suranta. 2003. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 8: 73-88.
- Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Edisi 6. Bandung: Tarsito.
- Sugiyarto. 2005. *Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan. (tidak dipublikasikan).
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- T. Hani Handoko. 1992. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Timpe, Dale A. 1992. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*, terj. Sofyan Cikmat, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Vecchio R.P. 2000. *Organizational Behaviour Care Concepts*. Fourth Edition. USA: Harcourt, Inc.
- Wahid Sulaiman. 2002. *Jalan Pintas Memahami SPSS 10*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahjosumidjo. 1997. *Teori Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Yukl, Gary. 1998. *Human Resources Management*. New York: Prentice-Hall International, Inc.
- _____. 1998. *Leadership in Organizations*. New York: Prentice-Hall International.

