



PENGARUH ANTARA KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD SE KECAMATAN BANGKO PUSAKO KABUPATEN ROKAN HILIR

Junaidi Abdullah¹, Isjoni², David Chairilisyah³

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

¹abdullahjunaidi337@gmail.com, ²isjoni@yahoo.com, ³daviqch@yahoo.com

ABSTRAK

Masih adanya kepala sekolah baik Negeri maupun Swasta yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda bukan hanya yang berpendidikan guru tetapi ada juga yang non kependidikan. Bahkan semakin lamanya mereka menjabat menjadi Kepala Sekolah akan menimbulkan suatu kejenuhan tanpa ada mutasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Tujuan penelitian pada artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD se kecamatan Bangko Pusako kabupaten Rokan Hilir. Penelitian menggunakan metode survey dengan teknik korelasi. Populasi penelitian melibatkan 137 guru SD se kecamatan Bangko Pusako kabupaten Rokan Hilir. Besarnya sampel adalah 101 orang guru. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan teknik angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD se kecamatan Bangko Pusako kabupaten Rokan Hilir.

Kata Kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja kepala sekolah

INFLUENCE BETWEEN WORKABILITY AND WORK MOTIVATION ON PRINCIPAL PERFORMANCE OF BANGKO PUSAKO ELEMENTARY SCHOOL IN ROKAN HILIR

ABSTRACT

There are still principals, either in public or private schools, who have different educational backgrounds, not only in teacher education but also in the non-educational field. Even the longer they serve as principals, it will create boredom without any mutations so it influences the principal's performance. The research purpose of this article was to determine the effect of workability and work motivation on the principal's performance of the elementary school in Bangko Pusako District, Rokan Hilir. The research used a survey method with a correlation technique. The research population involved 137 elementary school teachers in Bangko Pusako Subdistrict, Rokan Hilir. The sample was 101 teachers. Data from the research were collected by using a questionnaire technique. The research outcome showed that there was a positive and significant effect of workability on the principal's performance of the elementary school in Bangko Pusako District, Rokan Hilir.

Keywords: workability, work motivation, principal's performance

Submitted	Accepted	Published
06 November 2021	08 September 2022	29 September 2022

Citation	:	Abdullah, J., Isjoni., & Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Antara Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Se Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 6(5), 1457-1469. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i5.8605 .
-----------------	---	--

PENDAHULUAN

Hilangnya motivasi kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja seorang kepala sekolah. Dalam motivasi terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, sasaran, dorongan dan inisiatif untuk mencapai tujuan. Sehingga, kepala sekolah yang hilang motivasinya cenderung tidak sanggup mencapai tujuan. Dengan kata lain, kinerja akan menjadi buruk apabila bekerja tanpa motivasi. Selain motivasi ada faktor lain yang

dapat menghambat efektifitas kinerja kepala sekolah.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (*motivation*). Selain itu, Henry Simamora dalam Mangkunegara, menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan

demografi, (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi, (3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *jobdesign*.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian seorang pakar manajemen pendidikan, Suhardiman (2011), 250 ribu atau 70% kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten dalam arti kata tidak memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah sehingga perlu ditingkatkan. Selain itu, beliau juga menyimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh besar secara signifikan terhadap kinerja sekolah. Dengan demikian, sebagian besar Kepala Sekolah, khususnya di Kecamatan Bangko Pusako Rokan Hilir, dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengawas sekolah masih ada kepala sekolah baik Negeri maupun Swasta yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda bukan hanya yang berpendidikan guru tetapi ada juga yang non kependidikan, bahkan semakin lamanya mereka menjabat menjadi Kepala Sekolah akan menimbulkan suatu kejenuhan tanpa ada mutasi. Hal ini juga menjadi suatu fenomena yang ditimbulkan dimasyarakat bahwa kepala sekolah menjabat seumur hidup. Selain itu dalam penunjukan kepala sekolah khususnya di sekolah lebih mengacu kepada kedekatan seseorang terhadap pemangku kebijakan tanpa mengacu kepada standar kompetensi pengangkatan kepala sekolah yaitu peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/ Madrasah.

Dengan adanya fenomena tentang Kepala Sekolah seperti yang diuraikan di atas, di duga kemampuan dan motivasi seorang Kepala Sekolah masih rendah untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan cara melakukan penelitian tentang "Pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Kepala Sekolah SD se-Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir".

KAJIAN TEORETIS

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2010) kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Selanjutnya Wojowasito mengatakan Kemampuan Kerja adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Daryanto (2011) Seperangkat kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah agar mempunyai kinerja yang baik, karena: (1) Merumuskan dan mengartikulasikan tujuan pembelajaran, (2) Mengarahkan dan membimbing pengembangan kurikulum, (3) Membimbing pengembangan kurikulum, (4) Mengevaluasi kinerja guru dan mengembangkannya, (5) Membangun komunikasi pembelajaran, (6) Menerapkan kepemimpinan visioner dan situasional, (7) Melayani siswa dengan prima, (8) Melakukan perbaikan secara terus-menerus, (9) Menerapkan karakteristik kepala sekolah efektif, (10) Membangun warga sekolah agar properubahan, (11) Membangun *Team work* yang kompak, (12) Memberikan contoh dan menginspirasi warga sekolah. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dibidang ini untuk menopang kepemimpinannya. Dalam penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator: (1) Manajerial, (2) Supervisi, dan (3) Kewirausahaan.

Motivasi Kerja

motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan aktifitas guna memenuhi kebutuhan dalam menghasilkan kerja yang optimal. Menurut Mulyasa (2010) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas akan terlihat dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kata lain, dia tidak akan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa melalui kinerja yang baik pula. Sementara, Ahmady mengemukakan bahwa, betapapun baiknya dan lengkapnya

kurikulum, metode, sarana, dan prasarana yang ada di institusi pendidikan, tetapi keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja semua anggota didalam institusi tersebut.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di kelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu: (1) kompetensi individu (kemampuan, motivasi, disiplin kerja dan etos kerja), (2) dukungan organisasi (penyediaan sarana dan prasarana, dan kenyamanan lingkungan kerja), (3) dukungan mana jemen (kemampuan kepemimpinan, hubungan yang aman dan harmonis dalam iklim organisasi serta pengembangan karir). Sedangkan menurut pendapat Lawer dan Poter, menyatakan kinerja adalah *"successful role achievement"* Keberhasilan diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatan yang dilakukannya.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

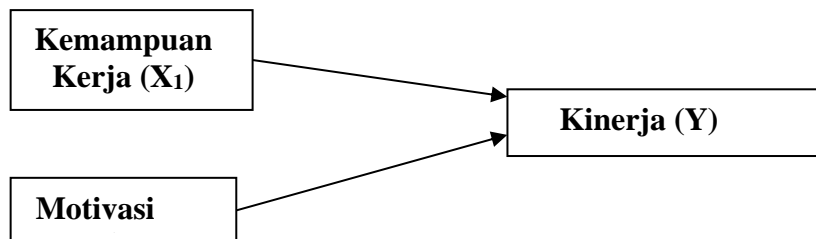
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja dan motivasi kerja antara kinerja kepala sekolah di SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian akan dilaksanakan di SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2021 sampai Juli 2021, mulai dari persiapan hingga penyusunan laporan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasi yang di dalamnya terdapat tiga variabel penelitian yakni dua variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari Kemampuan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja Kepala Sekolah (X_2), serta satu variabel terikat (*dependet variable*) yaitu Kinerja Kepala Sekolah (Y).

Pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas digambarkan dalam bentuk konstelasi pengaruh variabel sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Konstelasi Hubungan variabel Penelitian

Populasi penelitian adalah guru SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir ebanyak 137 guru. Besarnya sampel adalah 101 orang guru. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik angket. Angket diberikan kepada responden yang di jadikan sampel penelitian. Angket digunakan untuk memperoleh data penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah yang menjadi responden. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu kemampuan

kerja, motivasi kerja dan kinerja yang dikemukakan dibawah ini :

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk menentukan deskriptif data yaitu mean, median, modus, standar deviasi dan varians serta tabel distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan diagram batang untuk setiap variabel. Cara perhitungan dilakukan menggunakan SPSS 20.

Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis,

yaitu uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan uji korelasi sederhana untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, melalui uji t (uji parsial), Koefisien Determinasi (R^2), dan analisis regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi 3 variabel, yaitu variabel kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja kepala sekolah (Y). Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini

mengungkapkan informasi tentang rata-rata (mean), nilai tengah (median), angka yang sering muncul (modus), simpangan baku (standar deviasi), keragaman (variansi), rentang data (range), nilai terendah (minimum), nilai tertinggi (maximum).

Deskripsi Data Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Untuk melihat gambaran penyebaran skor variabel kinerja kepala sekolah, maka disusun tabel distribusi frekuensi skor kinerja kepala sekolah. Penyebaran skor kinerja kepala sekolah ini dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Perhitungan Statistik Data Kinerja Kepala sekolah (Y)

Statistics		
Kinerja Kepala Sekolah (Y)		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		120.683
Median		121
Mode		116
Std. Deviation		6.545
Variance		42.839
Range		29
Minimum		106
Maximum		135
Sum		12189

Sebaran skor kinerja kepala sekolah disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya

penyebaran distribusi frekuensi data kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	130-135	11	10,89
Tinggi	124-129	24	23,76
Sedang	118-123	32	31,68
Rendah	112-117	26	25,74
Sangat Rendah	106-111	8	7,92
Jumlah		101	100

Penyebaran distribusi frekuensi dari kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko

Pusako Kabupaten Rokan Hilir dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

Deskripsi Data Kemampuan Kerja (X_1)

Untuk melihat gambaran penyebaran skor variabel kemampuan kerja, maka disusun tabel

distribusi frekuensi skor kemampuan kerja. Penyebaran skor kemampuan kerja ini dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Perhitungan Statistik Data Kemampuan Kerja (X_1)
Statistics

Kemampuan Kerja (X_1)		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		89.158
Median		88
Mode		84
Std. Deviation		6.095
Variance		37.155
Range		24
Minimum		78
Maximum		102
Sum		9005

Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kemampuan kerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten

Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Kerja (X_1)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	98-102	11	10,89
Tinggi	93-97	20	19,8
Sedang	88-92	26	25,74
Rendah	83-87	30	29,7
Sangat Rendah	78-82	14	13,86
Jumlah		101	100

Deskripsi Data Motivasi Kerja (X_2)

Untuk melihat gambaran penyebaran skor variabel motivasi kerja, maka disusun tabel

distribusi frekuensi skor motivasi kerja. Penyebaran skor motivasi kerja ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Perhitungan Statistik Data Motivasi Kerja (X_2)
Statistics

Motivasi Kerja (X_2)		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		82.158
Median		82

Mode	82
Std. Deviation	5.761
Variance	33.195
Range	24
Minimum	72
Maximum	96
Sum	8298

Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X₂)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	92-96	8	7,92
Tinggi	87-91	12	11,88
Sedang	82-86	34	33,66
Rendah	77-81	27	26,73
Sangat Rendah	72-76	20	19,8
Jumlah		101	100

Pengujian Persyaratan Analisis Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Pengujian Normalitas Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kemampuan Kerja (X ₁)	.080	101	.107	.971	101	.026
Motivasi Kerja (X ₂)	.065	101	.200*	.976	101	.059
Kinerja Kepala Sekolah (Y)	.060	101	.200*	.989	101	.562

Nilai signifikansi masing-masing variabel ini > 0,05 yang berarti bahwa H₀ diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji Linieritas Kemampuan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Dari analisis data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemampuan kerja dan variabel kinerja kepala sekolah terdapat hubungan yang linier.

Uji Linieritas Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Dari analisis data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja kepala sekolah terdapat hubungan yang linier.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan di Bab III yaitu : (1) Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja kepala sekolah (Y), (2) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja kepala sekolah (Y), (3) Pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja kepala

sekolah (Y). Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi berganda, secara sederhana dan berganda. Tekhnik ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel (X) terhadap variabel (Y).

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja kepala sekolah (Y)”.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan linieritas persamaan dengan uji F sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil uji F hitung dengan Regresi Linier Untuk Data Kemampuan Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1371.124	1	1371.124	46.603	.000 ^a
Residual	2912.738	99	29.422		
Total	4283.861	100			

Berdasarkan hasil F_{hitung} 46,603 \geq F_{tabel} 3,09 dengan taraf signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh

yang positif kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah.

Tabel 9. Koefisien Regresi Linier X_1 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	66.521	7.952		8.365	.000
Kemampuan Kerja (X_1)	.607	.089	.566	6.827	.000

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,827 > 1,660$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja kepala sekolah.

Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

Tabel 10. Hasil Pengujian Kekuatan Hubungan Kemampuan Kerja (X_1) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.313	5.42417

Hasil perhitungan mengenai kekuatan hubungan antara kemampuan kerja (X_1) dengan kinerja kepala sekolah (Y) ditunjukkan oleh

koefisien korelasi = 0,566 dan koefisien determinasi = 0,320 seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi antara Kemampuan Kerja (X_1) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,566
2	Determinasi	0,320

Dari koefisien korelasi 0,566 dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,320, atau 32%. Hal ini berarti 32% variasi menguat atau melemahnya kinerja kepala sekolah ditentukan oleh kemampuan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja kepala sekolah (Y)”.

Tabel 12. Hasil uji F hitung dengan Regresi Linier Untuk Data Motivasi Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1685.076	1	1685.076	64.193	.000 ^a
	Residual	2598.785	99	26.250		
	Total	4283.861	100			

Berdasarkan hasil F_{hitung} 64,193 F_{tabel} 3,09 dengan taraf signifikansi 0,000. Maka H_0

diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah.

Tabel 13. Koefisien Regresi Linier X_2 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.147	7.324		8.485	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.712	.089	.627	8.012	.000

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 8,012 > 1,660 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah. Jadi

dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

Tabel 14. Hasil Pengujian Kekuatan Hubungan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.387		5.12351

Hasil perhitungan mengenai kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja kepala sekolah (Y) ditunjukkan oleh

koefisien korelasi = 0,627 dan koefisien determinasi = 0,393. Seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 15. Koefisien Korelasi dan Determinasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,627
2	Determinasi	0,393

Dari koefisien korelasi 0,627 dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,393 atau 39,3 %. Hal ini berarti 39,3 % variasi menguat atau melemahnya kinerja kepala sekolah ditentukan oleh motivasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah (Y)”.

Tabel 16. ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2115.586	2	1057.793	47.809	.000 ^a
	Residual	2168.276	98	22.125		
	Total	4283.861	100			

Berdasarkan hasil Fhitung 47,809 Ftabel 3,09 Maka H_0 diterima yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2)

secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah (Y).

Tabel 17. Hasil Pengujian Regresi Berganda Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.091	7.992		5.392	.000
	Kemampuan Kerja (X_1)	.381	.086	.355	4.411	.000
	Motivasi Kerja (X_2)	.531	.091	.467	5.801	.000

Berdasarkan data pada tabel 19 hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan hubungan fungsional antara kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2)

secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,091 + 0,381 X_1 + 0,531X_2$.

Tabel 18. Hasil Pengujian Kekuatan Hubungan Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.484		4.70375

Pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi linier diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,494 atau (49,4%). Hal ini

menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kemampuan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen

(kinerja kepala sekolah) sebesar 49,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kemampuan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 49,4% variasi variabel dependen (kinerja kepala sekolah). Sedangkan 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Berdasarkan data pada tabel 20 hasil perhitungan kekuatan hubungan antara kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja kepala sekolah (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda yakni $r_{y,1,2}$ 0,703. Ini memberikan arti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja kepala sekolah.

Tabel 19. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,703
2	Determinasi (r^2)	0,494

Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah $r_{y,1,2}^2 = 0,703^2 = 0,494$ atau 49,4%. Ini berarti bahwa sebesar 49,4% variasi variabel kinerja kepala sekolah dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama melalui

persamaan regresi $\hat{Y} = 43,091 + 0,381 X_1 + 0,531X_2$.

Peningkatan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat berdasarkan urutan besarnya koefisien korelasi parsial sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 20. Urutan Peringkat menurut besarnya koefisien regresi

No	Koefisien Regresi	Peringkat
1	$r_{y,2,1} = 0,531$	Pertama
2	$r_{y,1,2} = 0,381$	Kedua

Tabel 22 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi yang lebih tinggi adalah variabel motivasi kerja dari pada kemampuan kerja artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan tabel tersebut ternyata koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) dengan $r_{y,2,1} = 0,531$ merupakan peringkat pertama, sedangkan koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_1) dengan $r_{y,1,2} = 0,381$ merupakan peringkat kedua.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja kepala sekolah (Y). Dibuktikan dengan hasil uji $F_{hitung} 46,603 \geq F_{tabel} 3,09$ dengan taraf signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah.

Hasil pengujian pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah yang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,320 (32%). Ini artinya 32 % variasi menguat atau melemahnya kinerja kepala sekolah ditentukan oleh kemampuan kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 66,521 + 0,607X_1$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat kemampuan kerja akan dapat

mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah, artinya semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik pula kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja kepala sekolah (Y). Dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} 64,193 F_{tabel} 3,09 dengan taraf signifikansi 0,000. Maka H_0 diterima, yang artinya terdapat hubungan yang positif kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah.

Hasil pengujian kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,393 (39,3%). Ini artinya 39,3% variasi menguat atau melemahnya kinerja kepala sekolah ditentukan oleh motivasi kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 62,147 + 0,712 X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kepala sekolah.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Hasil pengujian ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah yang ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,494 (49,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kemampuan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja kepala sekolah) sebesar 49,4%. Ini artinya 49,4% variasi menguat atau melemahnya

kinerja kepala sekolah ditentukan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 43,091 + 0,381X_1 + 0,531X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat kemampuan kerja dan motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kepala sekolah. Dari hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada kemampuan kerja. Namun secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja kepala sekolah artinya kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan dibicarakan simpulan dan saran, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja kepala sekolah akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja maka semakin rendahlah kinerja kepala sekolah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja kepala sekolah akan meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendahlah kinerja kepala sekolah.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah SD seKecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila kemampuan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja kepala sekolah akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja dan

motivasi kerja maka semakin rendahlah kinerja kepala sekolah.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran bagi Kepala Sekolah hendaknya lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya secara berkesinambungan dengan lebih aktif mengikuti pendidikan, pelatihan baik yang dilaksanakan oleh sekolah maupun Dinas Pendidikan. Kepala sekolah hendaknya berusaha untuk selalu menumbuhkan motivasi dalam diri sendiri untuk menjadi kepala sekolah yang mampu melaksanakan pekerjaan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Bafadal, I. (2010). *Peningkatan profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari, N. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasan, T., (2012). Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah pada MAN Janarata Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1), 1-20.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Maya, D. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Garut. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXII(2), 20-40.
- Mulyasa, E. (2010). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Purwati, S. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, B. (2011). *Studi Kinerja Kepala Sekolah*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sukma, D. S.N. (2003). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Suri, A. J. S. (1977). *Peranan Motivasi dalam Pengelolaan dalam DepDikbud*. (Sebuah Kumpulan Tulisan tentang Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta.
- Tabrani, R. (2008). *Kesejahteraan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Guru*. Jakarta : inti media Cipta nusantara.
- Uno, B. H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : BumiAksara.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sdm Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Veitzal, R. (2004). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wayne, K. H., dan Cecil, G. Miskel. (2000). *Education Administrasi ; Theory, Reseach, and Practice*. New York random house.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta ; Raja Grafindo persada.
- Winardi , J., (2007). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.