

## PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH DI SMK SE-KOTA PEKANBARU

Muthia Trinovismi <sup>1)</sup>

Gimin <sup>2)</sup>

Marzuki <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

### ABSTRACT

Principal performance is the result of work in quality and quantity achieved based on the implementation of its duties. Principal performance can be influenced by managerial competence and principal work motivation. Principal managerial competence is a set of technical skills in performing tasks as a school manager. Furthermore, work motivation is an effort that is based on moving, directing, and maintaining one's behavior in achieving certain results or goals. The problem of this research is whether there is influence between principal's performance toward managerial competency and work motivation of school principal as SMK Pekanbaru. Based on this matter need to be made problem in research that is (1) How far influence of managerial competence with performance of headmaster of SMK Pekanbaru? (2) How far the influence of managerial competence and supervisor motivation with the performance of headmaster SMK Pekanbaru? (3) How far does the influence of managerial competence together with the performance of school principal SMK Pekanbaru? The purpose of this study are (1) To know the effect of managerial competence on principal's performance (2) to know the influence of supervisor's motivation with head performance. (3) Knowing the influence of managerial competence jointly motivation to the performance of school principal SMK Pekanbaru. The research approach is qualitative research, with descriptive research method and inferential statistic. The population in this study is the entire principal of SMK schools throughout Pekanbaru which amounted to 55 schools. The sample is the entire population of 55 Head of Vocational School Pekanbaru. Data collection techniques used in this study is by questionnaire (quesioner). Data analysis in this study was conducted by using descriptive statistics and inferential statistics with data analysis persyaraat done with the test of validity, reliability, normality and linearity. Furthermore, hypothesis testing of the study was conducted by simple regression test, t test (partial), F test, and coefficient of determinant. The results of this study are Firstly there is a positive influence of head managerial competence on the performance of headmaster of SMK in Pekanbaru as big as 5.015. Second, there is a positive influence of principals' motivation on the performance of headmaster of SMK in Pekanbaru City is 4,949. Third there is a positive influence of managerial competence and motivation together to the performance of headmaster as SMK Pekanbaru is 2,463.

**Keywords:** Managerial Competence, Motivation, Performance, SMK se-Pekanbaru

## ABSTRAK

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai berdasarkan pelaksanaan tugasnya. Kinerja kepala sekolah ternyata dapat dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah. Selanjutnya, motivasi kerja adalah suatu usaha yang didasari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang dalam mencapai hasil atau tujuan tertentu. Masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh antara kinerja kepala sekolah terhadap kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut perlu dibuat permasalahan dalam penelitian yakni (1) Sejauhmana pengaruh kompetensi manajerial dengan kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru? (2) Sejauhmana pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi supervisor dengan kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru? (3) Sejauhmana pengaruh kompetensi manajerial secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru? Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah (2) Mengetahui pengaruh motivasi supervisor dengan kinerja kepala. (3) Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial secara bersama-sama motivasi terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, dengan metode penelitian deskriptif dan statistik inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah SMK se-Pekanbaru yang berjumlah 55 sekolah. Sampel adalah seluruh populasi yaitu 55 Kepala SMK se-Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket (*quesioner*). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan persyaratan analisis data dilakukan dengan uji validitas, reabilitas, normalitas dan linieritas. Selanjutnya, pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji regresi sederhana, uji t (parsial), ujia F, dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini adalah *Pertama* terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial kepala terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru sebesar 5.015. *Kedua* terdapat pengaruh positif motivasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru sebesar 4.949. *Ketiga* terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Pekanbaru sebesar 2.463.

**Kata Kunci:** *kompetensi manajerial, motivasi, kinerja, SMK se-Pekanbaru*

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Di sinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kepala sekolah dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah. Kemampaun dalam memajemen ini selalu disejalankan dengan kinerja kepala sekolah.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2011) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang

didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.

Selain itu, kinerja juga dapat dinyatakan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan kerja. Kinerja sering dinyatakan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Armstrong (2008) secara tegas menyatakan bahwa "*Performance is often defined simply in output terms the achievement of quantified objectives. Performance is a matter not only of what people achieve but also how they achieve it.*" Berdasarkan hal tersebut dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan prestasi dari pada pengukuran sasaran hasil. Namun demikian kinerja tidak hanya dihitung dari apa yang dicapai orang tetapi juga bagaimana mereka mencapainya. Menurut Nawawi (2008) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik dalam suatu tenggang waktu tertentu. Samsudin (2010) mengatakan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2011) kinerja adalah proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria yang tidak sama satu dengan yang lainnya, tergantung pada tugas yang diberikan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2008)

yang mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja.

Kompetensi manajer di dalam memainkan peranan manajerialnya akan dapat mewujudkan suatu prestasi dan kalau organisasi tersebut bergerak di bidang bisnis, maka tentunya organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan atau benefit yang luar biasa. Selain dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah, kinerja Kepala Sekolah juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Definisi motivasi kerja sebagai berikut: Motivasi kerja adalah suatu usaha yang didasari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dalam konsep manajemen yang berhubungan dengan kehidupan berorganisasi, motivasi didefinisikan sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yaitu terjadinya perubahan energi, karena ada dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan motivasi kerja seseorang akan mempunyai energi baru karena ada dorongan untuk menjadi profesional.

Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Dalam menjalankan kinerja manajerialnya, kepala sekolah memiliki tiga jenis keterampilan. Untuk lebih jelasnya Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003) menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan

tiga macam bidang keterampilan, yaitu technical, human, dan conceptual. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi.

Tuntutan pengembangan kemampuan manajerial kepala sekolah menjadi dibutuhkan, sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada diri sebagai manusia. Pengakuan diri ini diperlukan, mengingat manusia bukan makhluk yang serba bisa. Mulyasa (2004) menyatakan bahwa tidak semua Kepala Sekolah memiliki wawasan yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Mulyasa (2004) menyatakan bahwa kompetensi manajerial, Kepala Sekolah semakin penting untuk ditingkatkan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diterapkan dalam kegiatan pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak maju semakin pesat sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Perkembangan yang semakin maju tersebut, mendorong perubahan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Kebutuhan yang makin meningkat itu, memicu semakin banyaknya tuntutan peserta didik yang harus dipenuhi untuk dapat memenangkan persaingan di masyarakat.

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan dalam organisasi ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini,

sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Sedarmayanti (2008) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial psikologis, seperti hubungan antarpribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

Selain kompetensi manajerial kepala sekolah, tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru. Chung & Megginson dalam Gomes (2001:177) menjelaskan *motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan) Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat

terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Motivasi kerja secara etimologis, berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Winardi (2002). Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Menurut Sumantri (2001) motivasi biasanya digunakan untuk menunjukkan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu (1) pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*); (2) pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*); (3) bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*). Campbell dalam

Winardi (2002) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan (1) pengarahan perilaku, (2) kekuatan reaksi setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu, dan (3) persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu. Chung dan Megginson dalam Gomes (2001) "*Motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance*" Selain itu, motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan). Jones (dalam Indrawijaya, 1989) merumuskan "*Motivation is concerned*

*with how behavior is activated, maintained, directed, and stopped*". Duncan (dalam Indrawijaya, 1989) mengatakan bahwa *"From a managerial perspektif, motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organization goals"*. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan. Adapun tujuan pekerjaan bisa diraih apabila: (1) terdapat daya upaya (*effort*) yaitu tenaga yang dikeluarkan pegawai pada waktu melakukan pekerjaan; (2) Mempunyai tujuan pekerjaan yang jelas (*organizational goal*); dan (3) Terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menggugah perhatian terhadap pekerjaannya. Menurut Sutermeister (1976) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil, yaitu (1) kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), (2) kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*) dan (3) keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individual basic needs*)".

Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebab, pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi.

Motivasi adalah kepribadian seseorang yang mendorong individual untuk melakukan aktivitas-aktivitas

tertentu guna mencapai tujuan (Soerjabrata, 2002). Setiap aktivitas yang dilakukan seorang tersebut didorong dalam sesuatu kekuatan dari dalam diri individu dan kekuatan pendorong ini yang disebut "motif". Selanjutnya, Anoraga (2006) motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Suhardiman (2003) motivasi adalah suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaiannya suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang memberikan energi (tenaga) terhadap perilaku, memberikan arahan perilaku, dan mendasari kecendrungan untuk bertahan. Definisi ini memberikan pengertian bahwa untuk mencapai tujuan orang harus digerakkan oleh suatu energi harus memiliki fokus yang jelas, dan harus mampu serta rela untuk berkomitmen terhadap energi tersebut dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam aktivitas ditunjukkan bahwa tidak ada perbuatan orang yang tanpa motif atau motivasi, dan motivasi tersebut bisa beraneka ragam sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh individu tersebut.

Berdasarkan berbagai hal yang telah dikemukakan dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yakni terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah. Terdapat pengaruh antara motivasi kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah. Terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi

kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Pertama sejauhmana pengaruh kompetensi manajerial dengan kinerja kepala sekolah SMK Kota Pekanbaru? Kedua sejauhmana pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi supervisor dengan kinerja kepala sekolah SMK Kota Pekanbaru? Ketiga sejauhmana pengaruh kompetensi manajerial secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah SMK Kota Pekanbaru? Selanjutnya, penelitian ini bertujuan (1) mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dengan kinerja kepala sekolah SMK Kota Pekanbaru. (2) Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi supervisor dengan kinerja kepala sekolah SMK Kota Pekanbaru. (3) Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah SMK Kota Pekanbaru.

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk kepentingan teoritis dan praktis, secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mengembangkan informasi mengenai kompetensi kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah. Selain itu, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam penelitian dibidang yang samayang dilakukan pada masa yang akan datang. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan kegunaan antara lain: Diharapkan dapat ditemukan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah. Selain itu dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam dunia pendidikan terutama untuk meningkatkan pencapaian pendidikan di sekolah. Dapat dijadikan sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan Kota

Pekanbaru dalam menentukan kebijakan dan menyusun program berkaitan dengan kinerja kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Bagi kepala sekolah, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan program kerja yang berkaitan dengan kinerja kepala sekolah.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Berdasarkan bentuk penyajian data yang digunakan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik korelasional atau pengaruh. Penelitian dengan teknik korelasional adalah penelitian yang menyajikan analisis data dengan melihat seberapa besarnya pengaruh antara dua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan dengan variabel terikat ( $Y$ ). Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah SMK se Kota Pekanbaru yang berjumlah 55 sekolah. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasinya dibawah 100 maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian, yaitu 55 Kepala SMK se Kota Pekanbaru. Penelitian responden penelitian secara sensus ini mengacu pada pendapat Martono bahwa sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Instrumen atau alat pengumpulan data berupa angket. Instrumen dalam

penelitian ini berbentuk kuisisioner. Instrumen yang digunakan memiliki rentang ukur dalam lima opsi. Pembuatan instrumen kinerja kepala sekolah (Y) disusun berdasarkan Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) dan Tupoksi Kepala Sekolah. Instrumen manajerial kepala (X<sub>1</sub>) sekolah disusun berdasarkan konsep Wahyudi (2009) dalam bukunya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Selanjutnya motivasi kerja (X<sub>2</sub>) disusun berdasarkan konsep Stephen P. Robbins (2011).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti, yaitu dengan angket (*quesioner*) yang berisikan pertanyaan kinerja Kepala Sekolah, kompetensi manajerial, dan motivasi kerja. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Untuk lebih jelas mengenai analisis data ini berikut diuraikan bagian dari persyaratan analisis data dilakukan dengan uji validitas, reabilitas, normalitas dan linieritas. Selanjutnya, pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji regresi sederhana, uji t (parsial), uji F, dan koefisien determinan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah Kinerja kepala sekolah, sedangkan variabel pertama (X<sub>1</sub>) yaitu kompetensi manajerial dan variabel bebas kedua (X<sub>2</sub>) iklim sekolah. Jumlah subjek penelitian telah memenuhi syarat untuk di analisis yaitu 55 orang Kepala Sekolah SMK Negeri se Kota Pekanbaru. Data yang diperoleh berasal dari data mentah yang di olah secara statistik menggunakan aplikasi SPSS 17.

### 1. Hasil Penelitian

Pada bagian ini dipaparkan terkait tentang deskripsi data penelitian yakni tentang variabel terikat (Y) adalah Kinerja kepala sekolah, sedangkan variabel pertama (X<sub>1</sub>) yaitu kompetensi manajerial dan variabel bebas kedua (X<sub>2</sub>) iklim sekolah. Data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut dapat disajikan sebagai berikut.

#### a. Kinerja Kepala Sekolah SMK Negeri se-Kota Pekanbaru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap 28 butir pernyataan yang menunjukkan bahwa skor teoritis terendah yang dicapai adalah 28 dan skor teoritis yang tertinggi adalah 128 Sedangkan untuk skor empirik terendah yang dicapai adalah sebesar 66. Dengan demikian rentang skor empirik adalah sebesar 62. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan (1) Modus: 84, (2) median: 93.0000, (3) skor rata-rata: 93.4182, (4) Simpangan baku: 1.51079. (5) nilai maksimum: 128.00, (6) nilai minimum: 66.00, (7) variance: 228.248, dan (8) range: 62.00.

#### b. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah SMK se-Kota Pekanbaru (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap 18 butir pernyataan menunjukkan bahwa skor teoritis terendah yang dicapai adalah 18 dan skor teoritis yang tertinggi adalah 90.00 Sedangkan skor empirik terendah adalah 67.00 dan skor tertinggi adalah 90.00 dengan rentang skor tersebut menghasilkan: Modus: 83.00 (2) median: 79.0000, (3) skor rata-rata: 78.5818, (4) Simpangan baku: 5.25882. (5) nilai maksimum: 90.00, (6) nilai minimum: 67.00, (7) variance: 27.655, dan (8) range: 23.00

### c. Motivasi Kepala Sekolah SMK

#### Negeri se Kota Pekanbaru (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap 18 butir pernyataan menunjukkan bahwa skor teoritis terendah yang dicapai adalah 18 dan skor teoritis yang tertinggi adalah 90.00 Sedangkan skor empirik terendah adalah 67.00 dan skor tertinggi adalah 90.00 dengan rentang skor tersebut menghasilkan: Modus: 83.00 (2) median: 79.0000, (3) skor rata-rata: 78.6182, (4) Simpangan baku: 5.22278. (5) nilai maksimum: 90.00, (6) nilai minimum: 67.00, (7) variance: 27.277 , dan (8) range: 23.00

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Kinerja Kepala Sekolah (Y), Kompetensi Manajerial (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) SMK se Kota Pekanbaru. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-

### 2. Pembahasan

Pada bagian pembahasan penelitian ini disajikan terkaittentang pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan persyaraat analisis data dilakukan dengan uji validitas, reabilitas, normalitas dan linieritas. Selanjutnya, pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji regresi sederhana, uji t (parsial), ujia F, dan koefesien determinan.

Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan bantuan perangkat lunak SPSS 17. Kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  berarti berdistribusi normal. Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas variabel penelitian.

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kompetensi Manajerial	.114	55	.075	.975	55	.318
Motivasi Kerja	.111	55	.089	.979	55	.445
Kinerja	.101	55	.200*	.978	55	.425

a. Lilliefors Significance Correction

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

Sumber: Data olahan SPSS 17

Berdasarkan kolom *kolmogorov - smirnov* pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan untuk variabel kinerja kepala sekolah (Y) sebesar 0.200, Variabel kompetensi manajerial (X<sub>1</sub>) 0.075, dan variabel motivasi kerja 0.089. Karena nilai signifikan besar dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal. Sama halnya

dengan kolom *shapiro -wilk* di atas, diperoleh nilai signifikan untuk variabel Kinerja kepala sekolah se Kota Pekanbaru (Y) sebesar 0.425 Variabel kompetensi manajerial (X<sub>1</sub>) 0.318, dan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>)0.445. Karena nilai signifikan besar dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas Data**

Uji ketiga yang harus dipenuhi untuk regresi adalah uji linieritas yang bertujuan untuk memastikan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis varian/anova. Pada analisis ini uji linieritas berdasarkan nilai signifikansi. Kriterianya berdasarkan atas signifikan  $\alpha$  hitung, apabila  $\alpha$  hitung < taraf signifikan yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan. Untuk uji linieritas menggunakan program SPSS 17. Berikut ini merupakan pengujian linieritas masing-masing variabel penelitian.

**1) Uji Linieritas Kompetensi Manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Kepala Sekolah**

**SMK se-kota Pekanbaru (Y)**

Berdasarkan perhitungan SPSS 17 diperoleh hasil uji linieritas variabel kompetensi manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,030 nilai signifikan 0,030 < jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya syarat linieritas antara variabel kompetensi manajerial dengan kinerja kepala sekolah SMK se kota Pekanbaru.

**2) Uji Linieritas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Kepala Sekolah**

**SMK se-kota Pekanbaru (Y)**

Berdasarkan perhitungan SPSS 17, diperoleh hasil uji linieritas variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Diketahui nilai signifikansi sebesar 0,035 nilai signifikansi 0,035 < jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya syarat linieritas antara variabel motivasi kerja SMK se kota Pekanbaru.

**2. Pengujian Hipotesis**

Setelah pengujian persyaratan analisis terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan teknik regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini ada tiga yang diuraikan sebagai berikut.

**a. Pengaruh Kompetensi Manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana kompetensi manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru (Y) dilakukan pengujian signifikan linieritas dengan uji f. Kaidah keputusan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Uji F Hitung Linieritas Antara X<sub>1</sub> Terhadap Y**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.424	1	1065.424	5.015	.029 <sup>a</sup>
	Residual	11259.958	53	212.452		
	Total	12325.382	54			

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.424	1	1065.424	5.015	.029 <sup>a</sup>
	Residual	11259.958	53	212.452		
	Total	12325.382	54			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS17

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 5.015$ ,  $F_{tabel} = 3,18$  oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompetensi manajerial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Hipotesis pertama dalam penelitian ini

adalah terdapat pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Regresi linier sederhana variabel kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru ( $Y$ ) disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	159.792	29.704		5.379	.000
	Kompetensi Manajerial	.845	.377	.294	2.239	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS17

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 159.792 + 0,845 X_1$  dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta ( $a$ ) = 159.792 dengan demikian, jika kompetensi manajerial = 0 nilai kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru sebesar 159.792 jika kompetensi manajerial = 1, maka kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru mengalami kenaikan sebesar 0,845 semakin tinggi nilai angka kompetensi manajerial maka semakin meningkat

kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Lebih lanjut, perlu dilakukan uji t dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . kriteria keputusan signifikan adalah jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dari tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,007 ( $\alpha = 0,05$ ) karena  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  ( $2,239 > 1,617$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel di bahwa ini.

**Tabel 4**  
**Pengaruh Kompetensi Menejerial (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

R	R Square	Koefisien Determinan
.294 <sup>a</sup>	.086	8,6%

Sumber: Data olahan SPSS17

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kompetensi menejerial (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,292 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinat (r.

<sup>2</sup>)=0,086 atau 8,6% hal ini berarti 8,6% varian memuat kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru yang ditentukan oleh kompetensi menejerial kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru.

**b. Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru (Y)

dilakukan pengujian signifikan linieritas dengan uji f. Kaidah keputusan adalah dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5**  
**Uji F Hitung Linieritas Antara X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052.673	1	1052.673	4.949	.030 <sup>a</sup>
	Residual	11272.709	53	212.693		
	Total	12325.382	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS17

Dari tabel di atas diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> =4.949, F<sub>tabel</sub>= 3,18 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Hipotesis pertama

dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Regresi linier sederhana variabel motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru (Y) disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 6**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana X<sub>2</sub> terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	159.880	29.939		5.340	.000

Motivasi Kerja	.845	.380	.292	2.225	.030
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data olahan SPSS17

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 159.880 + 0,845 X_2$  dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta ( $a$ ) = 159.880 dengan demikian, jika motivasi = 0 nilai kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru sebesar 159.880 jika motivasi = 1, maka kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru mengalami kenaikan sebesar 0,845 semakin tinggi nilai angka motivasi maka semakin meningkat kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Lebih

lanjut, perlu dilakukan signifikan model regresi pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Untuk itu dilakukan uji t dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . kriteria keputusan signifikan adalah jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dari tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 ( $\alpha = 0,05$ ) karena  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  ( $2,225 > 2,007$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinan Pengaruh  $X_2$  terhadap Y**

R	R Square	Koefisien Determinan
.292 <sup>a</sup>	.085	8,5%

Sumber: Data olahan SPSS17

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,292 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinat ( $r^2$ ) = 0,085 atau

8,5% hal ini berarti 8,5% varian memuat kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru yang ditentukan oleh kompetensi manajerial kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru.

**c. Pengaruh Kompetensi Manajerial ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi ganda antara kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala

sekolah SMK se-kota Pekanbaru (Y) dilakukan pengujian signifikansi linieritas dengan uji f. Kaidah keputusan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 8**  
**Uji Signifikan  $X_1, X_2$  Secara Bersama-sama terhadap Y**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1066.576	2	533.288	2.463	.095 <sup>a</sup>

Residual	11258.806	52	216.516	
Total	12325.382	54		

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS17

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 2.463$ ,  $F_{tabel} = 3,18$  oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat

pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru. Regresi linier berganda variabel kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru ( $Y$ ) disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 9**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	159.506	30.243		5.274	.000
	Kompetensi Manajerial	1.185	4.675	.412	.253	.801
	Motivasi Kerja	.343	4.707	.119	.073	.942

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS17

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh antara kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru ( $Y$ ) ditunkan dengan persamaan regresi  $Y = 159.506 + 1.185 X_1 + 0,343X_2$ .

Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan skor

kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama, dapat meningkatkan skor kinerja kepala sekolah SMK se kota Pekanbaru ( $Y$ ) 1.185 dan 0,343 pada konstanta 159.506. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) terhadap ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SMK se Kota Pekanbaru ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 10**  
**Koefisien Determinan Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  Secara Bersama-sama Terhadap  $Y$**

R	R Square	Koefisien Determinan
---	----------	----------------------

.294 <sup>a</sup>	.087	8,7%
-------------------	------	------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Manajerial

Sumber: Data olahan SPSS17

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,294 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinat ( $r^2$ )=0,087 atau 8,7% hal ini berarti 8,7% varian memuat kinerja kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru yang ditentukan oleh kompetensi manajerial dan motivasi kepala sekolah SMK se-kota Pekanbaru.

### SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan penelitian ini sebagai berikut. *Pertama* terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru. Pengaruhnya adalah pengaruh yang positif. Artinya bila kompetensi manajerial kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru ditingkatkan maka kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kompetensi manajerial kepala sekolah SMK se-Kota

Pekanbaru maka semakin rendah kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru. *Kedua* terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru. Pengaruhnya adalah pengaruh yang positif. Artinya apabila motivasi kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru ditingkatkan maka kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru maka semakin rendah kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru. *Ketiga* terdapat pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru. Pengaruhnya adalah pengaruh yang positif. Artinya bila kompetensi manajerial dan motivasi ditingkatkan maka kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kompetensi manajerial dan motivasi maka semakin rendah kinerja kepala sekolah SMK se-Kota Pekanbaru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong Michael. 2008. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Indrawijaya, Adam I. 1989. *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Steven P. 2011. *Organizational Behavior*. 13

- Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Grafindo Perkasa Rajawali.
- Sutermester, A. Robert. 1976. *People and Productivity*. New York: Mc Graw.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maj
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, joko. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar(Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Winardi. 2003 . *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta: Prenada Media.