

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA GURU PADA SMA NEGERI  
DI KOTA PALOPO**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjan Pendidikan  
(S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah  
dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

**WIDIARTI  
NIM 15.0206.0032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PALOPO**

**2019**



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA GURU PADA SMA NEGERI  
DI KOTA PALOPO**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjan Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

**WIDIARTI  
NIM 15.0206.0032**

Dibimbing Oleh:

- 1. Dr. Hilal Mahmud, MM.
- 2. Alia Lestari, S.Si., M.Si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PALOPO**

**2019**



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIDIARTI  
Nim : 15.0206.0032  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan yang sebenar- benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar- benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh dari bagian skripsi, adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, Maret 2019

Yang membuat pernyataan



**WIDIARTI**  
**NIM: 15.0206.0032**

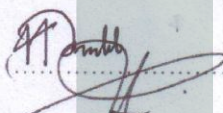
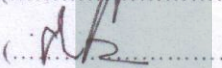
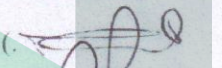
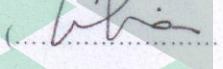


**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi berjudul *hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo* yang ditulis oleh *Widiarti* Nomor induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0032, mahasiswa Program S1 Prodi *Manajemen Pendidikan Islam* fakultas *Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari *Rabu*, tanggal *12,02,2020* bertepatan dengan *18 jumadil akhir 1441 hijriyah* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd.)*

Palopo,.....


**TIM PENGUJI**

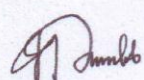
- |                               |               |   |
|-------------------------------|---------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang  | (  ) |
| 2. Dr. Hasbi, M.Ag.           | Penguji I     | (.....)   |
| 3. Drs. H. Alauddin, M.A.     | Penguji II    | (  ) |
| 4. Dr. Hilal Mahmud, M.M.     | Pembimbing I  | (  ) |
| 5. Alia Lestari, S.Si., M.Si. | Pembimbing II | (  ) |

**Mengetahui:**

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas/Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi  
Manajemen pendidikan islam

  
Dr. Nurdin K., M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014

  
Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 2006042 004



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, Agustus 2019

Lampiran : -

Hal : Skripsi

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**

Di-

Tempat

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Widiarti
Nim	: 15 02 06 0032
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul	: <b>“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”</b>

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diajukan.

Demikian untuk di proses selanjutnya

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

**Pembimbing I,**



**Dr. Hilal Mahmud, M.M.**  
**NIP.19571005 198303 1 024**



**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Palopo, Agustus 2019

Lampiran : -

Hal : Skripsi .

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**

Di-

Tempat

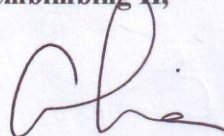
*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Widiarti  
Nim : 15 02 06 0032  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul : **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diajukan.

Demikian untuk di proses selanjutnya

*Wassalamualaikum Wr.Wb***Pembimbing II,**

**Alia Lestari, S.Si., M.Si.**  
**NIP.1977051 200912 2 002**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”**

Yang ditulis oleh:

Nama : Widiarti

NIM : 15. 0206. 0032

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui untuk di ajukan pada ujian skripsi/Munaqasah

Demikian untuk diproses selanjutnya.

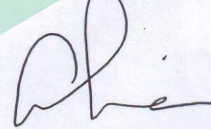
Palopo, Februari 2020

Pembimbing I,



**Dr. Hilal Mahmud, M.M.**  
**NIP.19571005 198303 1 024**

Pembimbing II,



**Alia Lestari, S.Si., M.Si.**  
**NIP.1977051 200912 2 002**



**PERSETUJUAN PENGUJI**

Judul Skripsi : **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”**

Yang ditulis oleh:

Nama : Widiarti  
NIM : 15. 0206. 0032  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

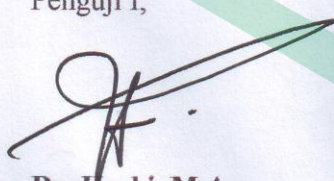
Disetujui untuk di ajukan pada ujian *Munaqasyah*

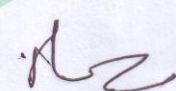
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, Februari 2020

Penguji I,

Penguji II,

  
**Dr. Hasbi, M.Ag.**  
NIP.19611231 199303 1 015

  
**Drs. H. Alauddin, MA.**  
NIP.19660708 199603 1 002



Lampiran : Format Nota Dinas Tim Penguji Skripsi

Dr. Hasbi, M.Ag.

Drs. H. Alauddin, M.A.

Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Alia Lestari, M.Si.

### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :

Hal : skripsi an.

Yth. Dekan Fakultas

Di

Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Widiarti

NIM : 15 0206 0032

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Judul Skripsi : **"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo"**

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada *Ujian Munaqasyah*.

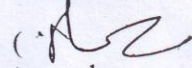
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

1. Dr. Hasbi, M.Ag.  
Penguji I

(  )  
tanggal.

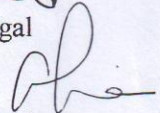
2. Drs. H. Alauddin, M.A.  
Penguji II

(  )  
tanggal

3. Dr. Hilal Mahmud, M.M.  
Pembimbing I

(  )  
tanggal

4. Alia Lestari, M.Si.  
Pembimbing II

(  )  
tanggal 12-2-2020, 14.00



## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Pada SMA Negeri di Kota Palopo”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo , wakil rektor I Dr. H. Muammar Arafat, S.H,M.H., Wakil rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE,MM. Wakil rektor III Dr. Muhaemin, M.A.yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, dan sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.

2. Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo dalam hal ini, Dr. Nurdin K, M.Pd beserta seluruh jajarannya, yang telah banyak memberikan motivasi serta bantuannya.



3. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

4. Dr.Hilal Mahmud,M.M Pembimbing I dan Alia Lestari, S.Si., M.Si. Pembimbing II yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah Swt, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.

6. Pimpinan dan karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama penulis menjalani studi.

7. Yang teristimewa kedua orang tuaku yang tercinta ayahanda Ismail dan Ibunda Jerni yang telah mendidik penulis penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan atas segala jerih payah, kasih sayang, pengorbanan, baik materi maupun moril serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan kepada mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

8. Kepala Sekolah Pada SMA Negeri Di Kota Paalopo dan guru serta segenap stafnya yang juga turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

9. Spesial untuk saudari-saudariku : Nisda, Rahmawati, Wiwu Ulandari, Muliawati, Punisa, Dewi Sartika, Desi Lestari, Agita H, Marhayati, Ramlah dan masih banyak lagi yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat dan bantuannya.



Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah mendapatkan pahala dari Allah Swt., Amin Ya Rabbil' Alamin.

Palopo, Agustus 2019  
Penulis,

Widiarti  
NIM. 15. 0206.0032





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PENGUJI</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
E. Definisi Operasional Variabel Dan Ruang Lingkup Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Tinjauan Pustaka .....	10
1. Gaya Kepemimpinan .....	10
2. Motivasi Kerja.....	14
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.....	20
C. Hipotesis Penelitian .....	21
D. Kerangka Pikir .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
1. Lokasi .....	24



C. Populasi dan Sampel .....	25
1. Populasi Penelitian .....	25
2. Sampel Penelitian .....	26
D. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data .....	28
1. Teknik pengumpulan data .....	28
a. Kuesioner atau Angket .....	28
b. Teknik Observasi dan Dokumentasi .....	34
2. Teknik Analisis Data .....	34
a. Analisis statistik Deskriptif .....	34
b. Analisis statistik inferensial (uji asumsi klasik) .....	34
E. Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	37
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	45
3. Hasil Analisis Statistik Inferensial .....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	54
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	54
2. Motivasi Kerja Guru .....	56
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Implikasi .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 : Populasi Guru SMA Negeri di Kota Palopo
- Tabel 3.2 : Jumlah Populasi dan Sampel SMA Negeri di Kota Palopo
- Tabel 3.3 : Interpretasi Validitas Isi
- Tabel 3.4 : Validator Instrumen Penelitian
- Tabel 3.5 : Interpretasi Reliabilitas
- Tabel 4.1 : Data Lokasi Sma Negeri di Kota Palopo
- Tabel 4.2 : Keadaan tenaga pendidik dan peserta didik pada SMA Negeri 1 Palopo
- Tabel 4.3 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 2 Palopo
- Tabel 4.4 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 3 Palopo
- Tabel 4.5 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 4 Palopo
- Tabel 4.6 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 5 Palopo
- Tabel 4.7 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 6 Palopo
- Tabel 4.8 : Visi dan Misi SMA Negeri di Kota Palopo
- Tabel 4.9 : Statistics Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Tabel 4.10 : Perolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Tabel 4.11 : Statistic Motivasi Kerja Guru
- Tabel 4.12 : Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Guru
- Tabel 4.13 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
- Tabel 4.14 : Test of Homogeneity of Variances
- Tabel 4.15 : Correlations



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Pikir
- Gambar 3.1 : Desain Penelitian *Expost Fakto*
- Gambar 3.2 : Lokasi Penelitian
- Gambar 4.1 : Perbandingan Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Gambar 4.2 : Perbandingan Indikator Motivasi Kerja Guru



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 2 : Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 3 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 4 : Angket Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 5 : Lembar Validasi Instrument Penelitian
- Lampiran 7 : Hasil Olahan Data Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 8 : Hasil Olahan Data Angket Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 9 : Dokumentasi
- Lampiran 10 : Hasil Olahan Data Statistik Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 11 : Hasil Olahan Data Statistik Motivasi Kerja Guru





## ABSTRAK

**WIDIARTI, 2019. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”,** Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Pembimbing (I) Dr.Hilal Mahmud, MM. (II) Alia Lestari, S.Si., M.Si.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi kerja Guru SMA Negeri di Kota Palopo**

Penelitian ini mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di di SMA Negeri di Kota Palopo 2) Mengetahui motivasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Palopo 3) Mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-poct facto*. Sampel yang digunakan adalah probability sampling yang berjumlah 77 orang. Instrument yang digunakan adalah angket dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian secara analisis bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kota Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase sebesar 65%. Sedangkan untuk Motivasi Kerja guru dikategorikan baik dengan persentase sebesar 59%. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi rank spearman ( $r_s$ ) pada tingkat signifikansi 0,01 di peroleh nilai koefisiensi 0,003 antara gaya kepemimpinan kepala sekolah(X) dengan motivasi kerja guru (Y) mengacu pada aturan guilford nilai koefisien korelasi ini di artikan bahwa keeratan hubungan dua variabel kuat hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang searah atau positif antara keduanya dapat di katakan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

Penelitian ini secara teoritis berimplikasi pada pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru disekolah. Secara praktis penelitian ini berimplikasi pada perlunya kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi sekolah dan staf untuk mendorong peningkatan kinerja demi pengembangan mutu sekolah.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Lembaga sekolah seharusnya memiliki sistem yang peka terhadap perubahan sehingga dapat menyesuaikan perkembangan yang terjadi. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan perilaku kepala sekolah dalam memperkarsai proses interaksi di sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, dan proses pelaksanaan sesuai dengan tuntutan perkembangan. Dengan demikian, kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diantaranya ialah membantu guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah untuk mencapai rumusan tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dapat diterjemahkan sebagai sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama dan lain sebagainya.<sup>1</sup> Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela dari bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak sehingga dapat melaksanakan tujuan yang ditentukan. Podsakoff et al mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan karyawan terhadap perilaku organisasi dan perilaku organisasi semakin meningkatkan

---

<sup>1</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001),h. 17.



hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara langsung.<sup>2</sup> Dalam hal ini peneliti membahas tiga gaya kepemimpinan. Menurut Psikolog Kurt Lewin mengembangkan kerangka kerjanya pada tahun 1930-an, dan itu memberikan dasar dari banyak pendekatan yang diikuti sesudahnya. Dia berpendapat bahwa ada tiga gaya kepemimpinan utama yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.<sup>3</sup> Dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian rumusan tujuan maka salah satu tugas dari kepala sekolah adalah memotivasi bawahannya untuk meningkatkan efektifitas kerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah diupayakan dapat menggerakkan guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Ada berbagai faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Berbagai peneliti yang mencoba menelusuri proses motivasi guru yaitu Gibson, dkk mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang menyebabkan seorang individu bertindak dengan cara tertentu atau berorientasi padanya.<sup>4</sup> Hal yang sama di kemukakan oleh Kocabas dan Karakose menekankan bahwa faktor yang paling penting untuk motivasi guru yaitu administrasi sekolah, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, pembagian wewenang dan tanggung jawab, kompensasi dan penghargaan dapat

---

<sup>2</sup> Podsakoff, P.M., Mckanzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). *Transformational leader behaviours and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours*. Leadership Quarterly, 1(2), 107-142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)

<sup>3</sup>Psikolog Kurt Lewin, *Leadership Styles*. Diakses dari <https://www.coursehero.com/fole/p7It88k...>

<sup>4</sup>Gibson, J. L, Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. (1988). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Illinois: BPI-IRWIN.

memotivasi mereka.<sup>5</sup> Nguni, dkk juga mengemukakan bahwa guru lebih berkomitmen ketika kepala sekolah menengahi dan memberikan dorongan, pengakuan dan tujuan yang jelas.<sup>6</sup> Dalam kehidupan sosial keagamaan kepemimpinan adalah suatu yang sangat urgen dalam mencapai cita-cita bersama. Hampir tidak kita dapatkan dalam sejarah kehidupan manusia ada suatu pekerjaan dan sebuah cita cita besar yang dapat dicapai tanpa kepemimpinan. Oleh karena itu dalam menata kehidupan manusia yang dinamis dan interaktif sudah pasti dituntut adanya seorang pemimpin yang bertugas melaksanakan, memandu dan membawa pekerjaan itu kearah tercapainya sasaran.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa SMA Negeri di kota Palopo, diperoleh informasi bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di kota Palopo memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya khususnya guru. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.<sup>7</sup> Oleh karena itu, seorang pemimpin termasuk kepala sekolah harus memiliki suatu program yang diberlakukan secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompoknya dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan

---

<sup>5</sup>Kocabaş, I., & Karaköse, T. (2005). *Principals' behavior and attitudes' effect on the motivation of teachers*. Journal of Turkish Educational Sciences, 3(1), 79-93.

<sup>6</sup>Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). *Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case*. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 145–177. doi:10.1080/09243450600565746

<sup>7</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 21.



dinamik yang mendorong atau memotivasi bawahannya dengan mengkoordinasikan guru yang ada dalam lembaga sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat di kemukakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu sebagai motivator bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal karena apresiasi yang diberikan pada guru akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, efisiensi pelaksanaan program kerja guru dapat terlaksana dengan baik melalui peranan kepala sekolah sebagai motivator sehingga proses ini dapat dinyatakan sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja guru. Mencermati hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo

### ***B. Rumusan Masalah***

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri di Kota Palopo?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Palopo?
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Palopo?

### ***C. Tujuan Penelitian***

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri di Kota Palopo
2. Mengetahui motivasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Palopo

3. Mengetahui apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Palopo

#### ***D. Manfaat Penelitian***

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Manfaat teoretis yaitu mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk kepala sekolah agar kepala sekolah lebih memahami bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja.
- b. Untuk guru yaitu untuk mengetahui kompetensinya dan termotivasi dalam bekerja.
- c. Untuk pembaca yaitu mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

#### ***E. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian***

1. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini agar tetap fokus dan tidak meluas maka peneliti memberikan batasan pada definisi variabel yang ada dalam judul penelitian sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mendorong guru untuk melaksanakan yang diamanatkan secara profesional. Ada tiga gaya kepemimpinan yang terdapat



dalam variabel ini yaitu: Gaya Kepemimpinan otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan otokratis yaitu kepemimpinan dengan menggunakan sistem perintah, menganggap organisasi sebagai milik pribadi, sebagai alat, tidak menerima saran dan pendapat, serta menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan menghukum. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang senang menerima saran dan kritik dari bawahannya, mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, serta memberikan kebebasan kepada bawahan untuk merumuskan program kegiatan. Gaya kepemimpinan *laissez Faire* yaitu pemimpin lebih cenderung memberikan bawahannya berbuat sesuai kehendaknya, tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya, serta dalam pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya pada bawahan tanpa petunjuk dan saran dari pemimpin.

b. Motivasi kerja guru adalah dorongan internal dan eksternal untuk melakukan segala sesuatu yang ingin dicapai baik itu kepentingan pribadi maupun kepentingan bersama. Motivasi kerja guru yang dimaksud peneliti yang terdapat pada indikator ialah keinginan seorang guru untuk: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, mengerjakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

Yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri di kota Palopo.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### ***A. Penelitian Terdahulu yang Relevan***

Dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Katrina Franklin tentang *Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S.* Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji preferensi guru mengenai gaya kepemimpinan administrator sekolah dan mengukur apakah ada perbedaan di antara para guru AS yang bekerja di Amerika Serikat dan internasional. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu temuan ini menambah dukungan bagi para administrator yang menerapkan gaya kepemimpinan yang memungkinkan para guru memiliki lebih banyak pilihan dalam melaksanakan tugas mereka. Pemeriksaan guru yang bekerja dalam konteks negara yang berbeda memberikan kontribusi lebih banyak pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan memotivasi guru untuk mencapai tujuan mereka.<sup>8</sup>

Berdasarkan penelitian di atas terdapat persamaan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMA Negeri se Kota Palopo yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi guru, kemudian metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian

---

<sup>8</sup> Katrina Franklin, *Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S.*, Diakses dari : <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>



kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian di atas ingin mengetahui Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru AS, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah ingin mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri se Kota Palopo. Perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitiannya.

Wasserman, Ben-eli, Yehoshua, Gal Lifshitz, College tentang *Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi para guru dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Kuantitatif dan termasuk kuesioner untuk guru yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Temuan penelitian menunjukkan sejumlah korelasi yang signifikan: korelasi yang signifikan ditemukan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan persepsi guru tentang profesi guru sebagai positif. Korelasi yang signifikan ditemukan antara keinginan guru untuk secara aktif mengabdikan dirinya dan inisiatif guru yang berhubungan dengan mengajar. Selain itu, korelasi positif yang signifikan ditemukan antara persepsi guru tentang profesi sebagai positif dan antara inisiatif guru yang berkaitan dengan mengajar.<sup>9</sup>

Berdasarkan penelitian di atas terdapat persamaan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri se Kota Palopo yaitu sama-sama membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru, kemudian sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun

---

<sup>9</sup>Wasserman, Ben-eli, Yehoshua, Gal Lifshitz, College, *Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation*, Diakses dari The authors and IJLTER.ORG. All rights reserved 2016

perbedaan dari penelitian di atas yaitu dapat dilihat dari objek penelitian yang dilakukan.

Dr. Figen Eres yakni tentang *Relationship Between Teacher Motivation And Transformational Leadership Characteristics Of School Principals*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan tingkat motivasi guru yang bekerja di sekolah dan tingkat kualitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdasarkan pada persepsi guru, dan kemudian menyelidiki hubungan antara guru motivasi dan kualitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu, tidak ada hubungan signifikan yang ditemukan antara perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi guru menurut persepsi guru. Hasil ini tidak konsisten dengan beberapa studi tentang hubungan antara motivasi dan kepemimpinan transformasional yang dilakukan di berbagai negara.<sup>10</sup>

Persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu membahas tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi guru, kemudian metode yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Terdapat perbedaan dalam penelitian di atas yaitu penelitian di atas menggunakan karakteristik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kemudian perbedaan dapat dilihat juga dari objek penelitian yang dilakukan.

---

<sup>10</sup> Figen Eres, *Relationship Between Teacher Motivation And Transformational Leadership Characteristics Of School Principals*. Diakses dari [www.macrothink.org/ije](http://www.macrothink.org/ije)

## **B. Tinjauan Pustaka**

### 1. Gaya kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia gaya adalah kesanggupan untuk berbuat dan sebagainya, gaya adalah tarikan atau dorongan yang terjadi terhadap suatu benda. Sedangkan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela dari bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mendorong guru untuk melaksanakan tugas yang telah diamanatkan secara profesional.

Menurut Gopal dan Chowdhury Gaya kepemimpinan adalah faktor kunci yang menciptakan dan mendukung tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan. Dalam nada yang sama dikemukakan oleh Rumasukun et al bahwa gaya kepemimpinan adalah berkorelasi langsung dengan motivasi karyawan. Maksudnya gaya kepemimpinan memiliki dampak langsung pada kepercayaan karyawan, rasa memiliki dan keterlibatan, faktor-faktor yang penting dalam menentukan sejauh mana karyawan termotivasi. Jiang juga berpendapat bahwa gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mengelola proyek tertentu atau organisasi, keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui pemimpin yang dicirikan dengan kualitas kepemimpinan yang kritis, bersama dampak positif dari kepemimpinan mereka terhadap bawahan dan organisasi secara keseluruhan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Ali Anur AL.Marhoobi, *The Effects Of Perceived Leadership Style On Employee Motivation*, Jurnal Internasional Ekonomi, Perdagangan Dan Manajemen, Vol. V , Edisi 11, November 2017, Diakses Dari [Http://ijecm.co.uk/](http://ijecm.co.uk/)



Berdasarkan penjelasan tentang gaya kepemimpinan diatas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kunci untuk mengarahkan, mempengaruhi, mengubah dan mengendalikan perilaku karyawan dalam arah positif terhadap suatu lembaga atau organisasi. Begitu urgennya kepemimpinan itu, sehingga Rasulullah SAW. Memerintahkan kepada kita untuk mengangkat seorang pemimpin walaupun dalam komunitas yang paling kecilpun dan sasaranya sangat sederhana. beliau bersabda:

أحدهم فليؤمر سفر في ثلاثة خرج اذا

Artinya: Apabila ada tiga orang diantara kamu keluar dalam satu perjalanan, maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang diantara mereka sebagai pemimpin. (HR. Abu Daud) Selain itu para ulama Islam juga telah memberikan perhatian yang serius dan khusus terhadap masalah kepemimpinan, karena memimpin urusan manusia termasuk kewajiban terbesar agama, karena tidak akan tegak agama kecuali dengan kepemimpinan. Sesungguhnya kebutuhan anak Adam tidak akan tercapai secara sempurna kecuali dengan berjama`ah, karena mereka saling membutuhkan satu sama lain. Dalam jama`ah itu sudah barang tentu harus ada seorang pemimpin. Bukti lain urgensi kepemimpinan dalam Islam adalah bahwa para sahabat Rasulullah SAW. lebih memprioritaskan mengurus masalah suksesi kepemimpinan Rasulullah SAW. dibanding mengurus pemakaman Rasulullah SAW. Artinya bahwa dalam berjama`ah tidak boleh ada kevakuman pemimpin.

Menurut Kurt Lewin ada tiga gaya kepemimpinan utama dalam menangani permasalahan dan pengambilan keputusan, ketiga gaya tersebut diantaranya adalah: gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya

kepemimpinan laissez-faire. Beliau menjelaskan bahwa kepemimpinan otokratis, seorang yang tidak memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya. Kepemimpinan demokratis biasanya meminta pendapat atau nasehat dari bawahannya sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas yang dikerjakan dan tentunya sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh pemimpinnya.<sup>12</sup> Berikut juga di paparkan beberapa teori mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah:

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Menurut Robbins dan Coulter gaya kepemimpinan otokratis yaitu mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak dan meminimalisasi partisipasi karyawan.<sup>13</sup> Dalam buku Richard L. Daft mengemukakan bahwa pemimpin otokratis adalah pemimpin yang cenderung memusatkan otoritas dan mengandalkan kekuasaan sah, penghargaan, dan koresif untuk mengatur para bawahannya.<sup>14</sup>

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Dalam buku Richard L. Daft pemimpin demokratis mendelegasikan otoritas kepada orang lain, mendorong adanya partisipasi, dan mengandalkan kekuasaan ahli serta kekuasaan pengacu untuk memengaruhi para bawahannya.<sup>15</sup> Menurut

---

<sup>12</sup>Budi Kho, *Tiga Gaya Kepemimpinan Utama Dalam Manajemen*, 26 Juni 2016, Diakses Dari, <https://ilmumanajemenindustri.com>

<sup>13</sup>Agus Winasis, *Kepemimpinan Otokratis*, Ilmu Administrasi Negara, sabtu 30 november 2013, diakses dari <http://agus93winasis.com>

<sup>14</sup>Richard L. Daft, *Management*, ( Jakarta: Salemba Empat,2008) h.320

<sup>15</sup>Ibid., h 320

Kurt Lewin kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini bertujuan agar setiap anggota turut bertanggung jawab, ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian.<sup>16</sup>

c. Gaya kepemimpinan Laissez-faire

Menurut Robbins dan Coulter gaya kepemimpinan Laissez-faire yaitu pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.<sup>17</sup>

Berdasarkan gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dapat menggunakan berbagai tipe gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi, atau memberi motivasi kepada orang lain agar melakukan tugas atau tindakan yang terarah terhadap pencapaian tujuan baik dalam suatu lembaga maupun organisasi.

Dalam kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk kepemimpinan yang dijalankannya. Secara teoritik terdapat beberapa gaya

---

<sup>16</sup>Repositori Stain Kudus, *Bab II, Landasan Teori*, Diakses Dari [Http://Eprints.Stainkudus.Ac.Id](http://Eprints.Stainkudus.Ac.Id), h 23

<sup>17</sup>Fajar Nur Khafidin, *Kategori Dan Tipe Kepemimpinan*, Diakses Dari, [Http://:Googleweblight.Com](http://Googleweblight.Com)



kepemimpinan yang juga sering disebut tipe kepemimpinan, yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

a. Tipe otokratis.

Seorang pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan menggunakan sistem perintah (intruksi), menandalkan diri kepada pangkatan dan jabatan, serta tidak senang dikritik. Adapun gaya kepemimpinan ini dipakai oleh pemimpin dengan tipe otokrasi menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bahwa organisasi sebagai alat, tidak menerima saran dan pendapat, dan sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.<sup>18</sup>

b. Tipe demokratis

Tipe kepemimpinan ini selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia, berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan, senang menerima saran, pendapat dan kritik, serta mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan, dan membimbing bawahan untuk lebih berhasil daripadanya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), h. 288.

<sup>19</sup>Veithzal Rivai, Arviyan Arifin, *Management: Analisis Teori dan Praktik*, h. 309.

c. Tipe *laissez-faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini, sikap pemimpin lebih cenderung membiarkan bawahannya berbuat sesuai kehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Selain itu, pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya pada bawahannya tanpa petunjuk atau saran dari pemimpinnya.<sup>20</sup>

d. Tipe delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab.

e. Tipe birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan “memimpin berdasarkan adanya peraturan”. Perilaku pemimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan

---

<sup>20</sup>Bambang Ismayana, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama, 2015), h.177.

sedikit saja diberikan kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang telah berlaku.

f. Tipe karismatis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin yang memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan.<sup>21</sup>

Berdasarkan tipe kepemimpinan tersebut, dapat dikemukakan bahwa seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dapat melalui berbagai cara untuk memengaruhi atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya. Sikap dan pandangan pemimpin merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan termasuk kepala sekolah sebagai pemimpin dalam ranah pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas dengan memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan, dan keterampilan profesional. Pada dasarnya Tipe kepemimpinan ini bukan suatu hal yang mutlak untuk diterapkan, karena pada dasarnya semua jenis gaya kepemimpinan itu memiliki keunggulan masing masing. Pada situasi atau

---

<sup>21</sup> Sutikno, Sobry M. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok, 2014



keadaan tertentu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang otoriter, walaupun pada umumnya gaya kepemimpinan yang demokratis lebih bermanfaat. Oleh karena itu dalam aplikasinya, tinggal bagaimana kita menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dalam keluarga, organisasi/perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang menuntut diterapkannya gaya kepemimpinan tertentu untuk mendapatkan manfaat.

## 2. Motivasi kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu 'movere' yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan, mendorong atau merangsang seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Seperti dijelaskan bahwa motivasi kerja guru ini dapat memenuhi hal-hal sebagai berikut yakni: (1) tanggung jawabnya, (2) prestasi yang diraih, (3) pengembangan diri, (4) kemandirian dalam bertindak.<sup>22</sup> Hal ini mengisyaratkan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan dasar yang tinggi tanpa motivasi yang kuat akan

---

<sup>22</sup>A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015, hal.93

berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi mendorong sekaligus energi yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja.

Menurut Sadirman dalam tesis Masniar, motivasi biasa disebut sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian ini mengandung tiga elemen penting yaitu: yang berupa perubahan energi manusia maka penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

Motivasi ditandai dengan munculnya rasa seorang yang relevan dengan persoalan-persoalan

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam system "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia kejiwaan yang menentukan tingkah laku manusia.
2. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam manusia tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.<sup>23</sup> Kesimpulannya adalah motivasi dilakukan dengan mengharapkan adanya perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah yang memiliki ciri-ciri tersebut. Ciri-ciri motivasi tersebut akan sangat bermanfaat dan diperlukan guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Motivasi ini dilakukan untuk mendorong guru, sehingga tekun dan ulet dalam mengajar yang baik serta mampu memecahkan masalah secara mandiri dikarenakan oleh motivasi kerja kepala sekolah terhadap guru baik.

Menurut Maslow H. dalam Hamzah B. Uno, yang menyatakan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis, dan biologis berupa material.

---

<sup>23</sup>Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (IAIN; Palopo 2016), h. 26.

Maslow menggolongkan lima kebutuhan manusia yang dapat menumbuhkan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling utama yang harus terpenuhi untuk hidup yakni berupa makanan, rumah, pakaian, udara untuk bernapas, dan lain-lain.

b. Kebutuhan akan rasa aman (keselamatan)

Setelah kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia yakni kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari berbagai jenis ancaman baik dari segi fisik, maupun kehilangan sesuatu serta merasa terjamin. Selain itu, seseorang telah mempunyai pendapatan yang cukup dalam membeli perlengkapan kehidupannya dan mendapat asuransi dan mempunyai peluang masuk dalam perserikatan pekerja dan sebagainya.

c. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial

Setelah kebutuhan fisiologis, keselamatan telah terpuaskan maka yang terpenting berikutnya adalah kebutuhan sosialisasi atau hubungan antar manusia. Cinta dan kasih sayang diperlukan manusia didasari melalui hubungan-hubungan sosial antar pribadi yang dalam, tetapi juga ditunjukkan melalui kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok sosial.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini bukan sifatnya monopoli bagi pejabat atau pemimpin saja. Siapapun dia atau serendah apapun jabatan seseorang setelah ketiga

kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan ingin dihargai ini juga mulai ingin dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan ingin dihargai itu merupakan kebutuhan semua orang yang tidak lepas dari kedudukan dan jabatannya. Kebutuhan dan penghargaan ini dalam bentuk nyata diberikan sebagai balasan dan apresiasi yang diperoleh dari prestasi kerja yang dicapai.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling atas hirarki Maslow dan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan diri. Setelah semua kebutuhan terpenuhi, maka seseorang seseorang ingin mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang sangat luar biasa yang mungkin sulit dicapai orang lain.<sup>24</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah kekuatan, dorongan, semangat, tekanan psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja maksimal mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hal yang sama dikatakan Hadari Nawawi dalam buku Darmadi, bahwa kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/pekerjaan berlangsung secara sadar.<sup>25</sup> Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa motivasi adalah kekuatan dasar yang mendorong seseorang dalam bekerja. Dorongan ini berasal dari diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai keinginan dirinya.

Motivasi kerja tidak lain yaitu menginginkan adanya perbaikan kinerja oleh guru itu sendiri. Motivasi ini akan membantu guru dalam menyelesaikan

<sup>24</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 41.

<sup>25</sup>Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 125



pekerjaanya yang mana dapat berdampak terhadap dirinya sendiri yaitu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja dapat diukur melalui dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal, yang melahirkan indikator antara lain:

a. Dimensi internal

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Dimensi eksternal

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.<sup>26</sup>

Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam hal ini kepala sekolah terhadap guru dapat dilihat melalui motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari diri seseorang itu sendiri, dan motivasi eksternal muncul dari luar diri guru yakni dari kepala sekolah ataupun teman kerjanya.

---

<sup>26</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, h.73

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Taubah (9):105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ص</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

‘Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’

Ayat tersebut ini menyatakan: “katakanlah, bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, dan Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, kemudian kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati”<sup>27</sup>

Soeharto menyatakan bahwa: “Motivasi adalah inisiatif untuk menggerakkan yang didasarkan atas pengembangan potensi (kesadaran) seseorang itu sendiri untuk melakukan sesuatu”. Pendapat diatas, didukung oleh Rusyan, dkk, menyatakan bahwa: “*Motivation is energy change within the person carterized by affective arousal and anticipatory goal reactions.*” (Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

<sup>27</sup>Kementerian Agama RI, *al Qur'an al karim dan terjemahannya*, ( Semarang: Karya Toha putra ,2002), h.904.

### 3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Menurut Wahjosumidjo kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.<sup>28</sup>

#### **C. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian yang mengacu kepada rumusan masalah yaitu:

Terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri se Kota Palopo

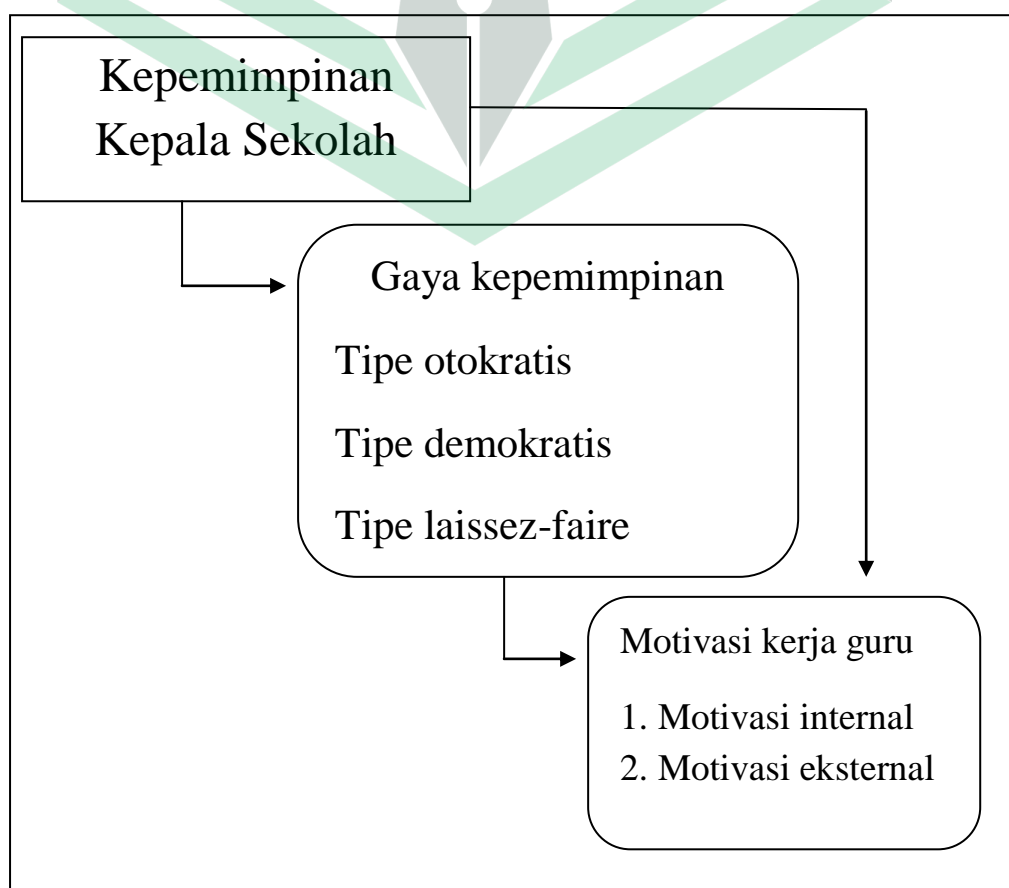
#### **D. Kerangka Pikir**

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukan oleh pimpinan dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pegawainya. Dalam hal ini bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya atau bagaimana gaya pemimpin tersebut dalam

---

<sup>28</sup> Wahjosumidjo.1984. *kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

mengarahkan para bawahannya agar dapat termotivasi sehingga tujuan sekolah yang ingin di capai dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Model kepemimpinan kepala sekolah dapat diidentifikasi dari indikator gaya kepemimpinan yang biasa disebut sebagai tipe kepemimpinan yang meliputi tipe otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Sedangkan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat diperlukan adanya dorongan atau motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### ***A. Jenis dan Pendekatan Penelitian***

##### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional, menurut Suharsimi Arikunto dalam skripsi Nurmasita Munir bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lain.

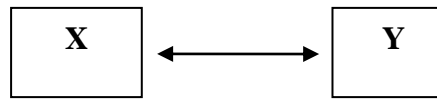
Penelitian ini disebut juga penelitian *ex-post facto* karena fakta yang dikumpulkan sudah ada sebelumnya dan bersifat korelasi karena akan diselidiki keterkaitan hubungan antara kedua variabel. Agar memperoleh hasil penelitian yang terarah, maka penelitian ini direncanakan melalui tiga tahap yaitu:

1. Tahap persiapan: tahap penyusunan proposal dan pembuatan instrumen yang dibutuhkan.
2. Tahap pengumpulan data
3. Tahap pengolahan dan analisa data. Selanjutnya, hasil penelitian dideskripsikan dalam bentuk laporan penelitian.<sup>29</sup>

Paradigma penelitian dapat dilihat pada desain penelitian yang digambarkan sebagai berikut :

---

<sup>29</sup>Nurmasita Munir, *Skripsi hubungan antara konsep diri dengan prestasi belajar matematika pada siswa*, (STAIN; Palopo 2013), h. 35.



**Gambar 3.1 : Desain Penelitian *Ex-post Facto***

Keterangan :

X = Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Y = Motivasi kerja guru

## 2. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan beberapa pendekatan dalam penelitian yaitu:

- a. Pendekatan Managerial yaitu sebuah pendekatan sistematis, karena pengelolaan yang teratur dalam melibatkan unsur-unsur yang terpadu dalam proses pembelajaran.
- b. Pendekatan psikologi, yaitu mengkaji masalah dengan mempelajari jiwa seseorang dengan melalui gejala perilaku yang diamati.
- c. Pendekatan sosiologis, yaitu suatu usaha mendekati permasalahan yang berhubungan dengan proposal ini yang didasarkan pada fenomena-fenomena dan kenyataan-kenyataan sosial.

## **B. Lokasi Penelitian**

### 1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri di Kota Palopo tahun pelajaran 2016-2017 yang terdiri dari 6 SMA Negeri yang berjumlah 350 orang.



**Gambar 3.2 Lokasi Penelitian**

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### 1) Populasi Penelitian

Penelitian ini, yang menjadi populasi untuk diselidiki adalah kepala sekolah dan guru pada SMA Negeri di kota palopo tahun pelajaran 2017/2018 yang terdiri dari 6 SMA Negeri yang berjumlah 350 orang dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Guru SMA Negeri di kota Palopo**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMA Negeri 1 Palopo	76
2	SMA Negeri 2 Palopo	65
3	SMA Negeri 3 Palopo	54
4	SMA Negeri 4 Palopo	51
5	SMA Negeri 5 Palopo	51
6	SMA Negeri 6 Palopo	53
	Jumlah	350

Sumber Data : Hasil olahan data Tata Usaha setiap SMA Negeri di kota Palopo tahun ajaran 2018-2019

## 2) Sampel

Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah probability sampling yaitu teknik sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi simple random sampling, yakni pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi tersebut untuk diberikan angket penelitian. Adapun rumus perhitungan besaran sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang di cari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presisi (di tentukan a = 0,1)

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidak telitian ditetapkan sebesar a= 0,1 maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{350}{350 (0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{350}{4,5} \\ &= 77 \end{aligned}$$



Perhitungan jumlah populasi di atas diperoleh ukuran sampel sebesar 77 sampel penelitian. Untuk menentukan besarnya jumlah subjek yang ditetapkan pada setiap subpopulasi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_i = \frac{N_i}{n} \times 77$$

Keterangan :

$f_i$  = sampel setiap kelas

$N_i$  =  $f_i \times n$  adalah sub sampel kelas.

$$F_i = \frac{76}{350} \times 77$$

$$= 17$$

$$F_i = \frac{65}{350} \times 77$$

$$= 14$$

$$F_i = \frac{54}{350} \times 77$$

$$= 12$$

$$F_i = \frac{51}{350} \times 77$$

$$= 11$$

$$F_i = \frac{51}{350} \times 77$$

$$= 11$$

$$F_i = \frac{53}{350} \times 77$$

$$= 12$$

Besarnya jumlah subpopulasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi dan Sampel SMAN Kota Palopo**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMA Negeri 1 Palopo	17
2	SMA Negeri 2 Palopo	14
3	SMA Negeri 3 Palopo	12
4	SMA Negeri 4 Palopo	11
5	SMA Negeri 5 Palopo	11
6	SMA Negeri 6 Palopo	12
	Jumlah	77

Sumber Data : Hasil olahan data Tata Usaha setiap SMA Negeri di kota Palopo tahun ajaran 2018-2019

#### ***D. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data***

##### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan penelitian ini, beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

##### **a. Kuesioner atau Angket**

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. angket ini untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMAN di kota palopo. Adapun format kisi-kisi angket X dan Y dapat dilihat dalam bentuk lampiran.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (S), Kadang-kadang (K) dan Tidak Pernah (TP). Sedangkan skala pernyataan untuk masing-masing butir diberikan sesuai dengan pilihan dengan skornya adalah SL = 4, S = 3, K = 2 dan T= 1.

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.<sup>31</sup> Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.<sup>32</sup> Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala

---

<sup>30</sup>Sugiono, *Ibid.*, h. 137.

<sup>31</sup>Sugiono, *Ibid.*, h. 121.

<sup>32</sup>Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 106.

sekolah. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.<sup>33</sup>

Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1- 4 seperti berikut ini :

Skor 1	: Tidak Pernah
Skor 2	: Kadang-Kadang
Skor 3	: Sering
Skor 4	: Selalu

Adapun hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

---

<sup>33</sup>Sugiono, *Ibid.*, h. 129.

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

S = r - lo

Lo = Angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1).

C = Angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5).

R = Angka yang diberikan oleh penilai.<sup>34</sup>

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut.<sup>35</sup>

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Validitas Isi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,000	Sangat Valid

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

<sup>34</sup>Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

<sup>35</sup>Sugiono, *Ibid.*, h. 184.



**Tabel 3.4**  
**Validator Instrumen Penelitian**

No.	Nama	Pekerjaan
1	Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd.	Dosen
2	Muh. Haajarul Aswad A.,S.Pd.,M.Si	Dosen
3	Nur Rahmah, M.Pd	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket pengelolaan perpustakaan diperoleh dari rumus  $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$  begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1 (item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (*valid*). Nilai V (*Aiken's*) pada angket minat baca siswa diperoleh dari rumus  $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$  begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1 (item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (*valid*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel (*terlampir*).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pengelolaan perpustakaan memiliki *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}(0,60)$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah *valid*.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.<sup>36</sup> Untuk mencari reliabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \frac{(1 - \sum \delta_b^2)}{\delta_t^2}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \delta_b^2$  = Jumlah varians butir.

$\delta_t^2$  = Varians total.<sup>37</sup>

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:<sup>38</sup>

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Reliabilitas**

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat kuat
$0,60 < r \leq 0,80$	Kuat
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Tidak adaa pengaruh

<sup>36</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)., h. 221.

<sup>37</sup>Suharsimi Arikunto., *Ibid*, h. 239.

<sup>38</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

## b. Teknik Observasi dan Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan data tentang jumlah kepala sekolah, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada rekrutmen kepala sekolah serta beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini.

## 2. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.<sup>39</sup> Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

### b. Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS*, dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

---

<sup>39</sup>Ronald E. Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017), diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

## 2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperoleh asumsi bahwa sampel penelitian berawal dari kondisi yang sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menyelidiki apakah sampel mempunyai varians yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk diuji homogenitas maka peneliti menggunakan *software IBM SPSS*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  maka variansi setiap sampel homogen.

## ***E. Uji Hipotesis***

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan variabel motivasi kerjaguru (Y). dalam pengujian ini yang digunakan adalah korelasi *product moment* atau person.

Korelasi *prodect momen* (person) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel jika data yang digunakan skala interval atau rasio. Analisis korelasi ini merupakan jenis analisis yang paling sering digunakan. Dasar pemikiran analisis *product moment* adalah perubahan antar variabel. Artinya, jika perubahan satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain maka kedua variabel tersebut saling berkorelasi. Jika persentase perubahan variabel diikuti perubahan variabel lain dengan presentase yang sama persis berarti kedua variabel memiliki korelasi sempurna (atau memiliki korelasi 1)

Untuk mencari koefisien korelasi product momen di gunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi X dan Y

n = jumlah pengamatan

x = jumlah dari pengamatan nilai X

y = jumlah pengamatan dari nilai Y

$x^2$  = jumlah kuadrat dari pengamatan nilai X

$y^2$  = jumlah kuadrat dari pengamatan nilai Y

$r_{xy}$  merupakan koefisien yang nilai nya akan berkisar antara -1 sampai dengan 1. Bila koefisien korelasi semakin mendekati angka satu berarti korelasi tersebut semakin kuat tetapi jika koefisien korelasi tersebut mendekati angka 0 berarti korelasi tersebut semakin lemah.<sup>40</sup>

Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap angka indeks korelasi ( $r$ ) product moment  $r_{xy}$  pada umumnya digunakan pedoman sebagai berikut:<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Suliyanto, *Ekonomi Terapan Teori Dan Aplikasi SPSS*,(Cet,I; Jogjakarta: AndiOffset,2011),H,16

<sup>41</sup> Anas Sudijino, *Pengantar Statistic Pendidikan*, H, 193



Tabel  
indek korelasi product moment

Besar ( $r$ ) product moment $r_{xy}$	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel X dan Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel x dan y)
0,20-0,40	Antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang lemah atau rendah
0,40-0,70	Antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang sedang atau cukup
0,70-0,90	Antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
0,90-1,00	Antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Untuk menganalisis data digunakan program *SPSS ver 11.5 for windows*.

Spss( *Statistical Produk And Service Solution* ) adalah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistic. Untuk melihat hasil analisis data yang telah di ujikan selengkapny dapat dilihat paa lembar lampiran -lampiran yang ada.

Ho : Adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

Ha : Tidak adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1) Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### a. Profil Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Palopo

**Tabel 4.1**  
**Data Lokasi SMA Negeri di kota Palopo**

No	Nama Sekolah	Jalan	Kecamatan
1	SMA Negeri 1 Palopo	Jl. A.Pangerang No.4	Wara Utara
2	SMA Negeri 2 Palopo	Jl. Garuda No.18	Bara
3	SMA Negeri 3 Palopo	Jl.Andi Djemma	Wara
4	SMA Negeri 4 Palopo	Jl. Bakau	Bara
5	SMA Negeri 5 Palopo	Jl.Islamic Centre	Wara Selatan
6	SMA Negeri 6 Palopo	Jl. Patang	Wara Barat

*Sumber Data: Dokumentasi Kantor Dinas Pendidikan kota Palopo, September 2019.*

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 1 Palopo**

Jumlah Tenaga Pendidik			Tingkat Pendidikan			Jumlah Peserta Didik
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1	S2	2015/2016
66	9	75	1	61	13	927

*Sumber Data: Hasil Olahan Data Tata Usaha, Profil SMA Negeri 1 Palopo, Tahun 2019*

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 2 Palopo**

Jumlah Tenaga Pendidik			Tingkat Pendidikan			Jumlah Peserta Didik
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1	S2	2015/2016
58	7	65	2	57	6	862

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 2 Palopo*, Tahun 2019.

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 3 Palopo**

Jumlah Tenaga Pendidik			Tingkat Pendidikan			Jumlah Peserta Didik
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1	S2	2015/2016
51	3	54	1	46	9	930

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 3 Palopo*, Tahun 2019

**Tabel 4.5**  
**Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 4 Palopo**

Jumlah Tenaga Pendidik			Tingkat Pendidikan			Jumlah Peserta Didik
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1	S2	2015/2016
42	9	51	3	40	8	534

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 4 Palopo*, Tahun 2019.

**Tabel 4.6**  
**Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 5 Palopo**

Jumlah Tenaga Pendidik			Tingkat Pendidikan			Jumlah Peserta Didik
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1	S2	2015/2016
40	11	51	1	45	6	548

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 5 Palopo*, Tahun 2019.

**Tabel 4.7**  
**Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik pada SMA Negeri 6 Palopo**

Jumlah Tenaga Pendidik			Tingkat Pendidikan			Jumlah Peserta Didik
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1	S2	2015/2016
43	10	53	2	45	6	830

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 6 Palopo*, Tahun 2019.

b. Visi dan Misi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di kota Palopo

**Tabel 4.8**  
**Visi dan Misi SMA Negeri di Kota Palopo**

No	Nama Sekolah	Visi Sekolah	Misi Sekolah
1	SMA Negeri 1 Palopo	Unggul dalam Mutu, berkualitas dalam Imtaq, Iptek, Teladan dalam Berbudaya dan Berwawasan Global	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoptimalkan pembelajaran untuk mendorong peningkatan mutu peserta didik.</li> <li>2. Membina dan mendorong semangat berkompetisi warga sekolah baik dalam bidang akademik maupun non akademik</li> <li>3. Mengupayakan terciptanya kultur sekolah yang bernuansa religius.</li> <li>4. Mengoptimalkan upaya kemampuan siswa berkompetisi masuk ke PTN</li> </ol>

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 1 Palopo*, Tahun 2019.

No	Nama Sekolah	Visi Sekolah	Misi Sekolah
2	SMA Negeri 2 Palopo	Menjadi sekolah unggul dalam mutu yang berlandaskan iman dan taqwa serta berwawasan teknologi informasi dengan tetap berpihak pada budaya bangsa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.</li> <li>2. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah</li> <li>3. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya agar dapat berkembang secara optimal Tes Bakat/ Psycotest.</li> <li>4. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan terhadap budaya bangsanya sehingga dapat menjadi kreatif dalam bertindak.</li> <li>5. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh stakeholder sekolah.</li> <li>6. Mewujudkan sekolah IDAMAN (Indah, Damai, Aman dan Nyaman ) sesuai dengan motto pembangunan Kota Palopo.</li> </ol>

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 2 Palopo*, Tahun 2019.



No	Nama Sekolah	Visi Sekolah	Misi Sekolah
3	SMA Negeri 3 Palopo	Unggul Dalam Mutu Yang bernuansa Religius, Berpijak Pada Budaya Bangsa Berwawasan Lingkungan dan Internasional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menumbuhkan semangat keunggulan pada siswa secara intensif sesuai dengan potensi yang dimiliki</li> <li>2. Mendorong dan membantu siswa untuk menggali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal</li> </ol>

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 3 Palopo*, Tahun 2019.

No	Nama Sekolah	Visi Sekolah	Misi Sekolah
4	SMA Negeri 4 Palopo	Sekolah berbasis imtaq, menguasai iptek, berprestasi dalam dalam olahraga dan seni, memiliki kreatifitas, serta tetap berpijak pada budaya bangsa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan kompetensi keagamaan dengan menanamkan keyakinan terhadap kebesaran Tuhan Yang Maha Esa</li> <li>2. Mengembangkan kompetensi akademik yang meliputi pengetahuan, sikap keterampilan guna meningkatkan wawasan ilmu dan teknologi</li> <li>3. Meningkatkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif sesuai dengan tuntutan zaman</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Mengembangkan sarana dan jaringan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan proses pembelajaran</li> <li>5. Menciptakan suasana belajar yang aman dan kondusif melalui ketahanan sekolah yang mantap dan kuat</li> <li>6. Menanamkan semangat budayanya bangsa kepada peserta didik yang didasarkan pada keterampilan yang profesionalisme</li> <li>7. Menggali potensi, bakat dan minat siswa dalam bidang olahraga dan seni</li> <li>8. Menumbuhkan kreatifitas siswa dalam melakukan penelitian ilmiah dan kewirausahaan.</li> </ol>
--	--	--	---

*Sumber Data: Hasil Olahan Data Tata Usaha, Profil SMA Negeri 4 Palopo, Tahun 2019.*

No	Nama Sekolah	Visi Sekolah	Misi Sekolah
5	SMA Negeri 5 Palopo	Unggul dalam Prestasi, Religius, dan Berwawasan Teknologi Informasi dan Komunikasi serta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dengan menerapkan pendekatan saintifik disertai upaya-upaya perbaikan secara terus menerus (cerdas)</li> </ol>

		berpijak pada karakter Budaya Bangsa	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memberikan pelayanan prima dan menumbuhkan semangat belajar yang tinggi sehingga di dalam diri setiap siswa tumbuh motivasi untuk belajar</li> <li>3. Sepanjang hayat (cerdas)</li> <li>4. Melatih dengan tekun untuk meningkatkan keterampilan siswa(terampil)</li> <li>5. Meningkatkan kemampuan siswa dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan /budaya sekitar (berkarakter)</li> <li>6. Menumbuhkembangkan nilai-nilai luhur dan semangat juang melalui pengkajian keteladanan para tokoh (berkarakter)</li> <li>7. Menumbuhkan sikap dan perilaku mulia melalui pengkajian nilai-nilai keagamaan (imtaq)</li> </ol>
--	--	--------------------------------------	--

*Sumber Data: Hasil Olahan Data Tata Usaha, Profil SMA Negeri 5 Palopo, Tahun 2019.*

No	Nama Sekolah	Visi Sekolah	Misi Sekolah
6	SMA Negeri 6 Palopo	Unggul dalam prestasi, terampil di bidang teknologi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien untuk mengembangkan</li> </ol>

		<p>dan informasi, berkualitas dalam iman dan taqwa.</p>	<p>prestasi siswasecara optimal.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menerapkan sistem belajar tuntas untuk mencapai kompetensi yang telah ditetapkan dalam tiga domain yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan</li> <li>3. Memotivasi guru untuk berkreasi dalam mengembangkan materi dan bahan ajar dengan memanfaatkan tekknologi informasi dan komunikasi.</li> <li>4. Memaksimalkan kemampuan seluruh Stakeholder di sekolah sesuai Tupoksi atau <i>Life Skill</i> secara terpadu dan propesional.</li> <li>5. Memfasilitasi siswadan seluruh warga sekolah untuk melaksanakan ibadah sesuai keyakinan masing-masing</li> <li>6. Meningkatkan kemampuan fasilitas layanan Internet untuk dimanfaatkan seluruh peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.</li> </ol>
--	--	---	---

*Sumber Data:* Hasil Olahan Data Tata Usaha, *Profil SMA Negeri 6 Palopo*, Tahun 2019.

.<sup>42</sup> Jadi, skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.<sup>43</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Perolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
50-60	Kurang Baik	13	17%
61-70	Cukup Baik	50	65%
71-80	Baik	13	16%
81-90	Sangat Baik	1	1%
Jumlah		77	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Palopo yang memiliki gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 17% dengan frekuensi sampel 13 orang. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 65% dengan frekuensi sampel 50 orang, gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 16%

<sup>42</sup>J. Suprianto, Statistik Teori dan Aplikasi, 9Cet I; Erlangga, 2000) h.63.

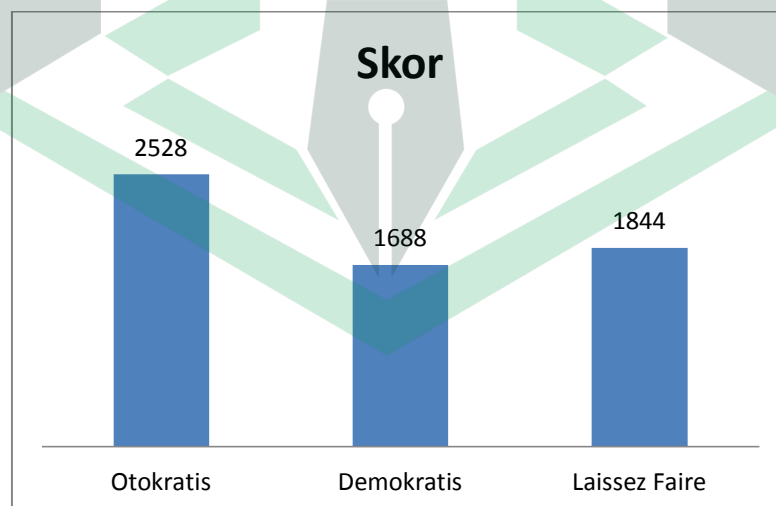
<sup>43</sup>Anas Sudijono, Pengantar Evaluasi Pendidikan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.



dengan frekuensi sampel 13 orang dan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 1% karena frekuensi sampel 1.

Berdasarkan Tabel 3.8 dan 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di kota Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 50 orang dan hasil persentase 65%. Adapun skor rata-rata yaitu. Tingginya hasil persentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adapun indikatornya yaitu otokratis, demokratis dan laissez-faire. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah:



**Gambar 4.1**  
**Perbandingan Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah pada indikator Otokratis memperoleh nilai sebesar 2.528, indikator Demokratis memperoleh nilai sebesar 1.688, dan indikator *Laissez-faire* memperoleh nilai sebesar 1.844. Hal ini menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

a. Motivasi kerja guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 71.25 dan varians sebesar 41.300 dengan standar deviasi sebesar 6.42651 dari skor ideal 100, sedangkan skor yang dicapai sebesar 28.00 skor terendah 57.00 dan skor tertinggi 85.00. Hal ini di gambarkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Statistic Motivasi Kerja Guru**

		motivasi kerja guru
N	Valid	77
	Missing	0
	Mean	71.2597
	Median	73.0000
	Std. Deviation	6.42651
	Variance	41.300
	Range	28.00
	Minimum	57.00
	Maximum	85.00

Jika skor motivasi kerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>44</sup> Jadi, skor motivasi kerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.<sup>45</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Guru**

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
50-60	Kurang Baik	7	9%
61-70	Cukup Baik	21	27%
71-80	Baik	45	59%
81-90	Sangat Baik	4	5%
Jumlah		77	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru pada SMA Negeri di Kota Palopo yang memiliki Motivasi Kerja Guru kurang baik diperoleh persentase 9% dengan frekuensi sampel 7orang. Sedangkan motivasi kerja guru pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 27% dengan frekuensi sampel 21 orang, motivasi kerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 59% karena frekuensi sampel 45 dan motivasi

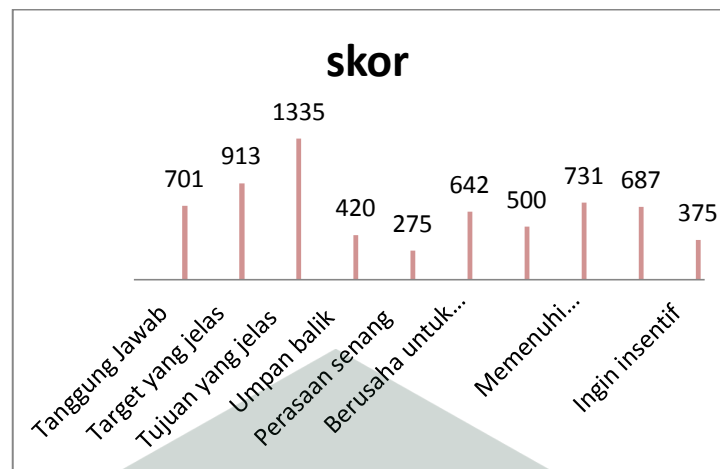
<sup>44</sup> J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid.

<sup>45</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid.

kerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 5% karena frekuensi sampel 4.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 45 orang dan hasil persentase 59%. Adapun skor rata-rata yaitu tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variabel motivasi kerja guru, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel motivasi kerja guru. Adapun indikator dari motivasi kerja guru yaitu tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, mengerjakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variabel motivasi kerja guru:



**Gambar 4.2**  
**Perbandingan Indikator Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan diagram diatas, dapat diketahui indikator pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru pada indikator tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai sebesar 701, mengerjakan tugas dengan target yang jelas memperoleh nilai sebesar 913, memiliki tujuan yang jelas dan menantang memperoleh nilai sebesar 1.335, ada umpan balik atas hasil pekerjaan memperoleh nilai sebesar 420, memiliki perasaan senang dalam bekerja memperoleh nilai sebesar 275, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain memperoleh nilai sebesar 642, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan memperoleh nilai sebesar 500, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya memperoleh nilai sebesar 731, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan memperoleh nilai sebesar 687, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif memperoleh nilai sebesar 375. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja guru berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

## 2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product And Service Solition*) ver 20 for windows

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sampel kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa *lilliefors significane correction* dari nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 0,47. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian, data pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		gaya kepemimpina n	motivasi kerja guru
N		77	77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation	65.8701 5.74994	71.2597 6.42651
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.156
	Positive	.083	.088
	Negative	-.076	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.727	1.371
Asymp. Sig. (2-tailed)		.667	.047

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



### b. Uji Homoginitas

Pengujian homoginitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Dengan melalui program SPSS (*Statistical Product And Service Solition*) ver 20 *for windows* sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Test of Homogeneity of Variances**

gaya kepemimpinan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.581	16	52	.108

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, jika nilai signifikan pada tabel levane statistik  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau data homogen, sedangkan jika nilai signifikan pada tabel lavene statistik  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau data tidak homogen. Berdasarkan hasil pengelolaan data program SPSS dapat diketahui bahwa nilai tidak signifikan  $0.108 < 0,05$ , artinya data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru tidak mempunyai varian yang sama.

### c. Analisis korelasi

Hasil pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan terlebih dahulu mencari korelasi antara hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan

motivasi kerja guru (Y) pada SMA Negeri di kota palopo. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut. Hasil uji korelasi *rank spearman*

**Tabel 4.15**  
**Correlations**

		gaya kepemimpinan	motivasi kerja guru
Kendall's tau_b	gaya kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	77
	motivasi kerja guru	Correlation Coefficient	.003
		Sig. (2-tailed)	.975
		N	77

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi rank spearman ( $r_s$ ) pada tingkat signifikansi 0,01 di peroleh nilai koefisiensi 0,003 antara gaya kepemimpinan kepala sekolah(X) dengan motivasi kerja guru (Y) mengacu pada aturan guilford nilai koefisien korelasi ini di artikan bahwa keeratan hubungan dua variabel kuat hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang searah atau positif antara keduanya dapat di katakan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

### 3. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil uji korelasi yang terdapat pada lampiran maka dibuatlah kesimpulan bahwa mengetahui tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (x) dan motivasi kerja guru (y) akan dilakukan analisis korelasi, dalam hal ini digunakan korelasi product moment. Tingkat hubungan keeratan tersebut bisa disebut koefesian korelasi yang dilambangkan

$r_{xy}$ . Koefesien korelasi  $r_{xy}$  merupakan taksiran dari korelasi populasi ( $\rho$ ) dengan kondisi sampel normal (acak).

Analisis korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (x) dan motivasi kerja guru (y) dengan menggunakan spss ver 20 for windows menghasilkan koefesien korelasi  $r_{xy}= 0152$ . Ini berarti  $H_1$  diterima dengan taraf signifikasi yang digunakan adalah 0,05. Dari hasil ini, diperoleh hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dengan demikian, meningkatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan pula motivasi kerja guru. Dan hubungan antara kedua variabel tersebut akan semakin kuat.

Selanjutnya nilai probabilitas ( $p = 0,000$ ) terlihat pada lampiran . Dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dimana nilai p adalah peluang sebaran  $r_{xy}$ . Jadi, kesignifikanan nilai  $r_{xy}$  ditunjukkan oleh nilai (p) yang kecil dibandingkan dengan taraf kesignifikanan ( $\alpha$ ) yang telah ditetapkan. Jadi  $p < \alpha$  hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Itu berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempunyai korelasi yang signifikan dan meningkatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat pula memicu peningkatan motivasi kerja guru. Dalam hal ini ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah baik maka motivasi kerja guru juga akan baik.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### 1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mendorong guru untuk melaksanakan yang diamanatkan secara profesional. Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan kepada 77 responden, dapat diketahui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Palopo pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 65% dengan frekuensi sampel 50 orang. Temuan ini mendukung studi Gopal dan Chowdhury yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor kunci yang menciptakan dan mendukung tingkat motivasi yang tinggi diantara karyawan.<sup>46</sup> Selain itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>47</sup> Berdasarkan nilai rata-rata pernyataan mengenai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laissez-faire, didapatkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan otokratis sebesar 2.528 lebih besar dibandingkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1.688 dan gaya kepemimpinan laissez-faire sebesar 1.844. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paling dominan yang dilakukan para kepala sekolah di SMA Negeri di Kota Palopo adalah gaya kepemimpinan otokratis.

Gaya kepemimpinan Otokratis dalam hal ini disebabkan karena ada beberapa hal yang memungkinkan kepala sekolah harus otoriter dalam

---

<sup>46</sup>Gopal.R & Chowdhury. Rima Ghose, *leadership styles and employee motivation: an empirical investigation in a leading oil company in india*, internasional journal of research in business management ISSN vol .2,edisi 2321-886x; issue 5. May 2014, 1-10

<sup>47</sup>Citra, O, Tumbol, L, *Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado*, Jurnal Emba, 2(1), 2014, 38-47

menjalankan tugasnya seperti kelengkapan perangkat administrasi guru diantaranya guru harus mempersiapkan rencana proses pembelajaran (RPP) diawal semester, guru harus memiliki silabus, mengisi daftar hadir, serta disiplin akan peraturan yang telah ditetapkan disekolah.

Gaya kepemimpinan Demokratis dalam hal ini kepala sekolah memberi kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta dalam beberapa pengambilan keputusan seperti menyusun program kegiatan sekolah, menyusun renstra dan acara-acara lain yang perlu dilakukan disekolah.

Gaya kepemimpinan Laissez-faire dimana kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti guru membuat model pembelajaran sesuai dengan kemampuannya, guru juga diberikan kebebasan dalam penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan serta sarana dan prasarana yang akan digunakan. Berdasarkan penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan laissez-faire, gaya ini efektif dijalankan apabila guru memiliki pengalaman yang banyak, memiliki keterampilan yang baik, kreativitas tinggi, pintar, memiliki kinerja yang baik dan tanggap akan situasi dan kondisi di sekolah.

## 2. Motivasi kerja guru

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal untuk melakukan segala sesuatu yang ingin dicapai baik itu kepentingan pribadi maupun kepentingan bersama.. Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan kepada 77 responden, dapat di ketahui bahwa motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo pada

kategori baik dengan persentase 59% karena frekuensi sampel 45. Berdasarkan perolehan data yang dilakukan dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi dengan adanya faktor pendukung yang dapat memotivasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gibson, dkk mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang menyebabkan seorang individu bertindak dengan cara tertentu atau berorientasi padanya.<sup>48</sup> Selain itu faktor yang paling penting untuk motivasi guru yaitu administrasi sekolah, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, pembagian wewenang dan tanggung jawab, kompensasi dan penghargaan dapat memotivasi mereka.<sup>49</sup> Nguni, dkk juga mengemukakan bahwa guru lebih berkomitmen ketika kepala sekolah menengahi dan memberikan dorongan, pengakuan dan tujuan yang jelas.<sup>50</sup> Berdasarkan nilai rata-rata pernyataan mengenai indikator motivasi kerja guru didapatkan nilai rata-rata tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas sebesar 701, melaksanakan tugas dengan target yang jelas sebesar 913, memiliki tujuan yang jelas dan menantang sebesar 1.335, ada umpan balik dari hasil pekerjaannya sebesar 420, memiliki perasaan senang dalam bekerja sebesar 275, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain sebesar 642, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya sebesar 500, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

---

<sup>48</sup>Gibson, J. L, Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. (1988). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Illinois: BPI-IRWIN.

<sup>49</sup>Kocabaş, I., & Karaköse, T. (2005). *Principals' behavior and attitudes' effect on the motivation of teachers*. Journal of Turkish Educational Sciences, 3(1), 79-93.

<sup>50</sup>Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). *Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case*. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 145–177.



sebesar 731, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya sebesar 687, serta bekerja dengan harapan ingin memperoleh hasil sebesar 373. Berdasarkan hasil rata-rata nilai pernyataan motivasi kerja guru dapat dilihat bahwa indikator yang lebih tinggi yaitu memiliki tujuan yang jelas dan menantang sebesar 1.335.

### 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi rank spearman ( $r_s$ ) pada tingkat signifikansi 0,01 di peroleh nilai koefisiensi 0,003 antara gaya kepemimpinan kepala sekolah(X) dengan motivasi kerja guru (Y) mengacu pada aturan guilford nilai koefisien korelasi ini di artikan bahwa keeratan hubungan dua variabel kuat hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang searah atau positif antara keduanya dapat di katakan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Temuan ini sejalan dengan pendapat Katrina franklin bahwa penerapan gaya kepemimpinan memungkinkan para guru memiliki banyak pilihan melaksanakan tugas mereka dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan.<sup>51</sup> Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, dimana dengan gaya kepemimpinan yang baik, yang dapat memberikan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, dapat membuat guru mencapai yang ditetapkan.

---

<sup>51</sup>Katrina Franklin, *Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S*, Diakses dari : <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Setelah melaksanakan penelitian berdasarkan prosedur yang direncanakan maka diperoleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Palopo berada pada kategori cukup baik dengan skor 65% dengan frekuensi sampel 50 orang.
2. Motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo berada pada kategori baik skor 59% dengan frekuensi sampel 45 orang. Jadi
3. Ada hubungan positif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo.

#### ***B. Implikasi Penelitian***

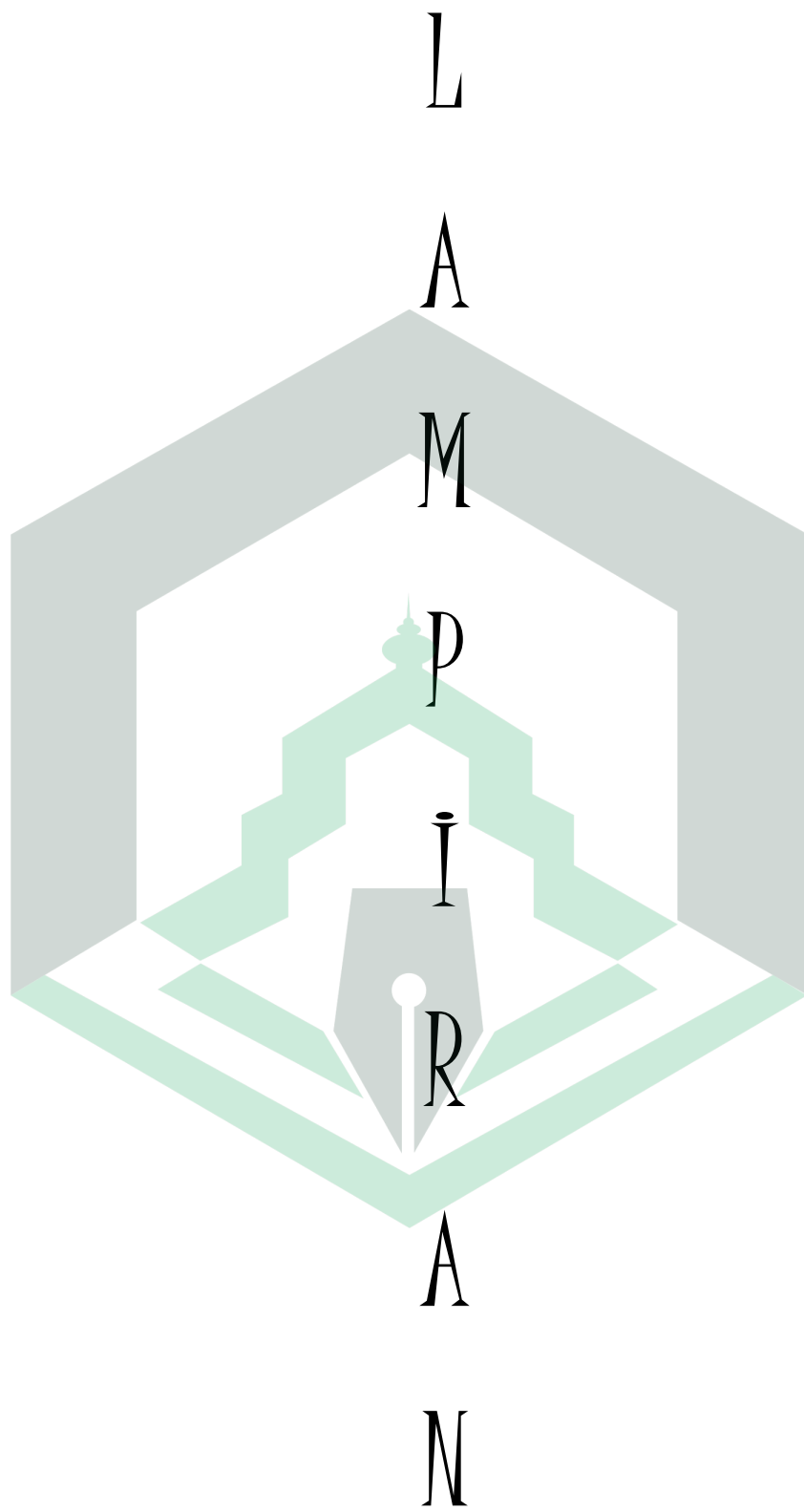
Penelitian ini secara teoritis berimplikasi pada pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru disekolah. Secara praktis penelitian ini berimplikasi pada perlunya kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi sekolah dan staf untuk mendorong peningkatan kinerja demi pengembangan mutu sekolah

## DAFTAR PUSTAKA

- Ary Donald dkk, *PengantarPenelitiandalamPendidikan*, terj.AriefFurchan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982).
- EresFigen, *Relationship Between Teacher Motivation And Transformational Leadership Characteristics Of School Principals*. Diakses dari [www.macrothink.org/ije](http://www.macrothink.org/ije)
- Franklin Katrina, *Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S*, Diaksesdari : <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Gibson, J. L, Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. (1988).*Organizations: Behavior Structure Processes*. Illinois: BPI-IRWIN.
- Karaköse, &T.Kocabaş, I., (2005). *Principals' Behavior and Attitudes' Effect on the Motivation of Teachers*. Journal of Turkish Educational Sciences, 3(1), 79-93.
- Khafidin Nur Fajar, Kategori dan Tipe Kepemimpinan, Diakses Dari, [Http://:Googleweblight.Com](http://Googleweblight.Com)
- KhoBudi, *Tiga Gaya Kepemimpinan Utama dalam Manajemen*, 26 Juni 2016, Diakses Dari, [Https://ilmumanajemenindustri.Com](https://ilmumanajemenindustri.Com)
- Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri IAIN Palopo, 2017.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). *Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case*. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 145–177. doi:10.1080/09243450600565746
- Podsakoff, P.M., Mckanzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). *Transformational leader behaviours and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours*. Leadership Quarterly, 1(2), 107-142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Psikolog Kurt Lewin, *Leadership Styles*. Diakses dari <https://www.coursehero.com/fole/p7It88k...>
- Repositori Stain Kudus, *Bab II, Landasan Teori*, Diakses Dari [Http://Eprints.Stainkudus.Ac.Id](http://Eprints.Stainkudus.Ac.Id).
- Richard L. Daft, *Management*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2008).
- Richard L. Daft, *Management*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2008).

- Samsudi, *Desain Penelitian Pendidikan*, (Semarang: Unnes Press, 2006).
- Shabbat, B. (1996). *The Affect of the Principal's Management Style and Personality on Parental Involvement in the School*. Tel Aviv: Bar Ilan University
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Wahjosumidjo.1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wasserman, Ben-eli, Yehoshua, Gal Lifshitz, College, *Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation*, Diakses dari The authors and IJLTER.ORG. All rights reserved 2016
- Wasserman, Ben-eli, Yehoshua, Gal Lifshitz, College, *Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation*, Diakses dari The authors and IJLTER.ORG. All rights reserved 2016
- Winasis Agus, *Kepemimpinan Otokratis*, Ilmu Administrasi Negara, Sabtu 30 November 2013, diakses dari <http://agus93winasis.com>
- Zaidin Arifin, *Korelasi antara Aspek Tutorial Model Kreatif dan Produktif dengan Hasil Kemampuan Menulis Dasar Mahasiswa PGSD Pendidikan Dasar di UPBJJ UT Makassar*, "Disertasi", (Makassar: Program Pascasarjana (S-3) Jurusan Pendidikan Bahasa Indonesia Universitas Negeri Makassar, 2014).







## DOKUMENTASI











1 2 0 1 9 1 9 0 0 9 0 6 5 7

PEMERINTAH KOTA PALOPO  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 657/IP/DPMPTSPV/2019

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : WIDIARTI  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Balandi Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 15 0206 0032

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE - KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : SMA NEGERI SE - KOTA PALOPO  
Lamanya Penelitian : 16 Mei 2019 s.d. 16 Juni 2019

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
  2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
  3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
  4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
  5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
- Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 16 Mei 2019  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

*Farid Kasim JS*  
**FARID KASIM JS, SH, M.Si**  
Pangkat : Pembina Tk. I  
NIP : 19830309 200312 1 004

**Tembusan :**

- \*1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian