

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH  
ALYIAH NEGERI (MAN) PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

**ANITA**  
16.0206.0016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH  
ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO**

*Skripsi*

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



**Oleh:**

**ANITA**  
16. 0206. 0016

**Pembimbing:**

- 1. Dr. Mahadin Saleh, M.SI**
- 2. Siti Zuhairah Thalhah, S. Pd, M.Pd**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Anita  
NIM : 16 0206 0016  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,                      Maret 2020  
**Yang membuat pernyataan,**

**Anita**  
NIM. 16 0206 0016

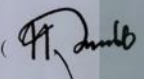

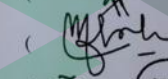
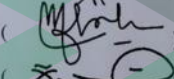

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo yang ditulis oleh Anita Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0016 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 28 April 2021 bertepatan dengan 16 Syawal 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).


Palopo,


2021


### TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang (  )
2. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Penguji I (  )
3. Dr. Firman, S.Pd., M.Pd. Penguji II (  )
4. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. Pembimbing I (  )
5. Siti Zuhairah Thalhah, S.Pd. M.Pd. Pembimbing II (  )

### Mengetahui:

 a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

 Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam

  
Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 014



## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Yang ditulis oleh

Nama : Anita

NIM : 16 0206 0016

Fakultas : Tarbiyah dan IlmuKeguruan

Program studi: Manajemen pendidikan islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

PembimbingI



Dr.MahadinSaleh,M.Si

PembimbingII



Siti ZuhairahThalhan,Spd,M.Pd

Tanggal: Februari 2021

Tanggal: Februari2021

Dr. Mahadin Saleh, M.Si  
Siti Zuhaerah Thalhah, Spd,M.Pd

---

### NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Anita

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan Di  
Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

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

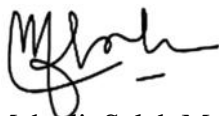
Nama	: Anita
NIM	16 0206 0016
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	: <b>"Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo"</b>

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum wr,wb*

Pembimbing I



Dr. Mahadin Saleh, M.Si.  
Tanggal: Februari 2021

Pembimbing II



Siti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd.  
Tanggal: Februari 2021

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلِيٍّ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

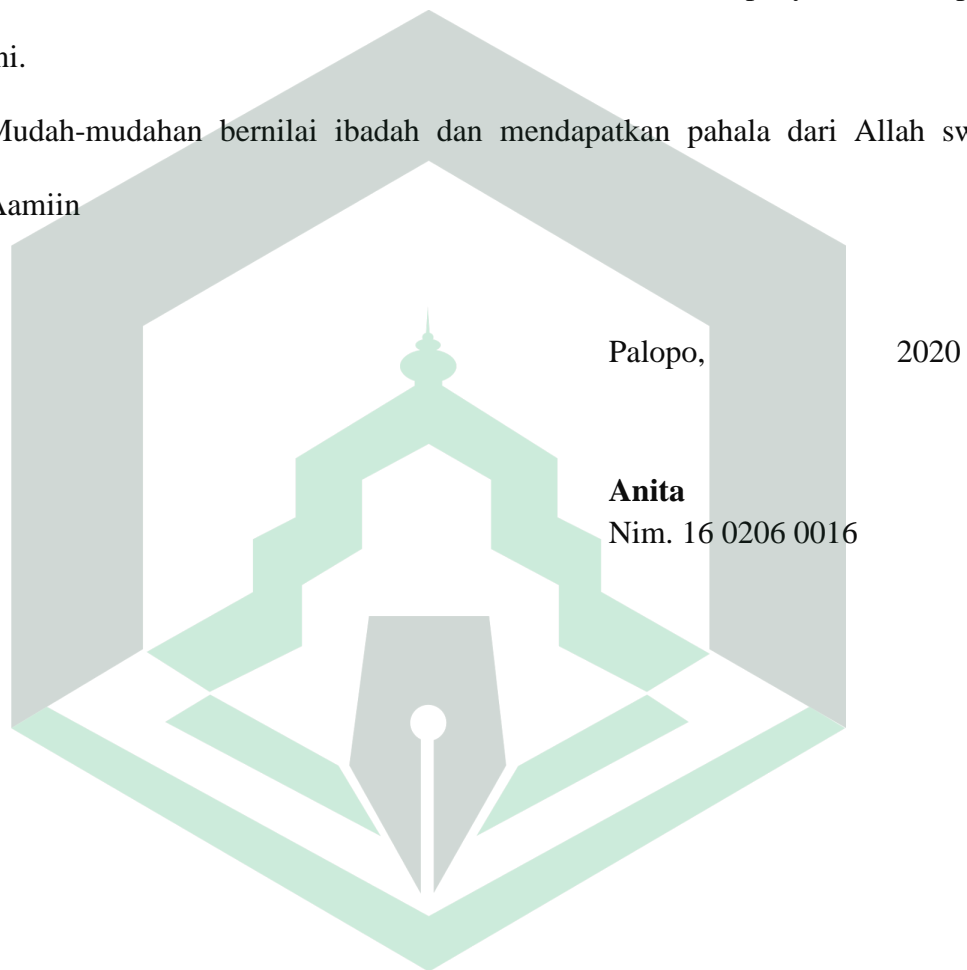
3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Dr. Mahadin Saleh, M.Si dan Ibu Siti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Bapak Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd dan Dr. Firman, S.Pd., M.Pd selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk penyelesaian skripsi.
6. Bapak Dr. Taqwa, S.Ag, M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala sekolah MAN Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhususnya kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Idi dan bunda Wati, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan



mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak, Aamiin.

11. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Aamiin



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	Alif	-	-
	Ba'	B	Be
	Ta'	T	Te
	a'		Es dengan titik di atas
	Jim	J	Je
	a'		Ha dengan titik di bawah
	Kha	Kh	Ka dan ha
	Dal	D	De
	al		Zet dengan titik di atas
	Ra'	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syin	Sy	Esdan ye
	ad		Es dengan titik di bawah
	a		De dengan titik di bawah
	a		Te dengan titik di bawah
	a		Zet dengan titik di bawah

	'Ain	'	Koma terbalik di atas
	Gain	G	Ge
	Fa	F	Fa
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Wau	W	We
	Ha'	H	Ha
	Hamzah	'	Apostrof
	Ya'	Y	Ye

Hamzah ( ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. *Vokal*

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...   اِي	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِي	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

:m ta

: r m

قِيلَ : *q la*

يَمُوتُ : *yam tu*

#### 4. *T marb tah*

Transliterasi untuk *t ' marb tah* ada dua, yaitu *t ' marb tah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *t ' marb tah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *t ' marb tah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *t ' marb tah* itu ditransliterasikan dengan *ha* [h].

Contoh:

: raudah al-atf l

المدنية الفاضلة: al-mad nah al-f dilah

: al-hikmah

5. Syaddah (Tasyd d)

Syaddah atau tasyd d yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasyd d ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

:rabban

نجينا: najjain

الحقنا: al-haqq

: nu'ima

: 'aduwwun

Jika huruf ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah ( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi .

Contoh:

: ‘Al (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

: ‘Arab (bukan A’rabiyy atau ‘Araby)

## 6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (alif lam ma’rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

: *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

: *al-falsafah*

: *al-bil du*

## 7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

: *ta’mur na*

: *al-nau’*

: *syai’un*

: *umirtu*

## 8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur' n), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba' n al-Naw w*

*Ris lah fi Ri' yahal-Maslahah*

## 9. *Lafz al-Jal lah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mud f ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

الله d null لله bill h

adapun t ' marb tah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jal lah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هم في رحمة الله hum f rahmatill h

## 10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa m Muhammadun ill ras l*

*Inna awwala baitin wudi'a linn si lallaz bi Bakkata mub rakan*

*Syahru Ramad n al-laz unzila f hi al-Qur n*

Nas r al-D n al-T s

Nasr H mid Ab Zayd

Al-T f

Al-Maslahah f al-Tasyr ' al-Isl m

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Ab (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Ab al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr H mid Ab Za d, ditulis menjadi: Ab Za d, Nasr H mid (bukan, Za d Nasr H mid Ab )

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subhanahu a Tra'ala*

saw. = *sallallahu 'alaihi wasallam*

as = *'alaihi al-salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJII .....	ii
NOTA DINAS PENGUJI .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PRAKATA .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
ABSTRAK .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Peneliti Terdahulu Yang Relevan .....	13
B. Landasan Teori .....	16
C. Kerangka Fikir.....	40
D. Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42

C. Defenisi Operasional Variabel .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
F. Instrumen Penelitian.....	47
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	49
H. Analisi Data.....	54

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

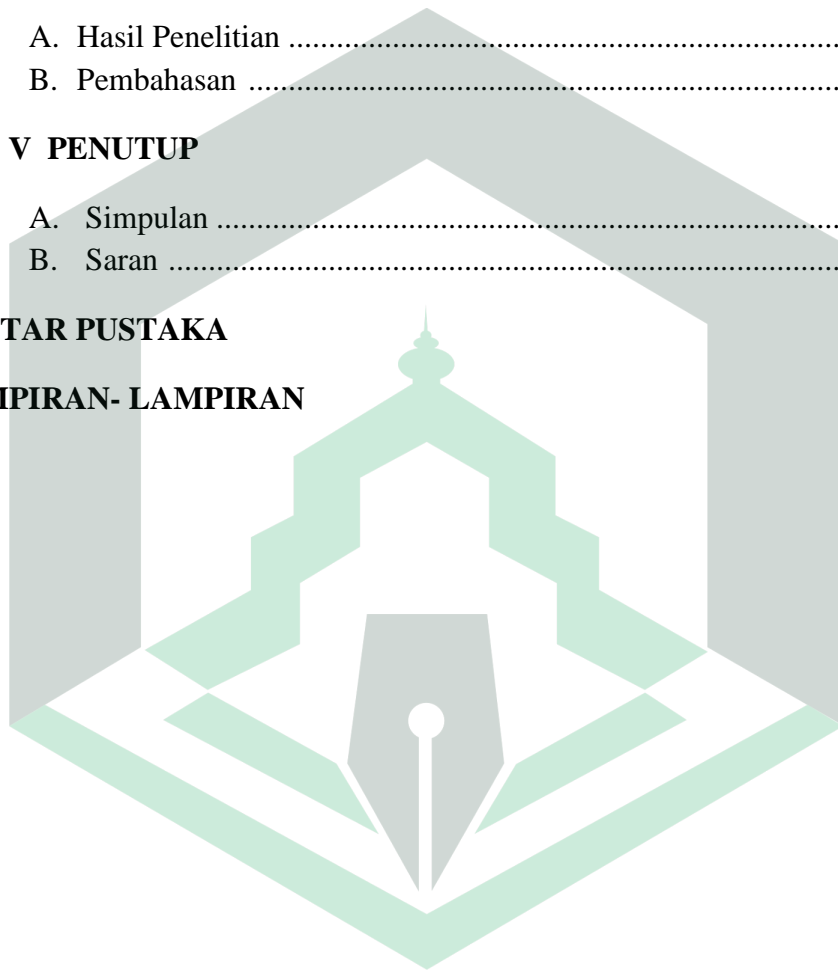
A. Hasil Penelitian .....	59
B. Pembahasan .....	74

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN- LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Kisi Kisi Instrument gaya kepemimpinan kepala sekolah .....	48
Tabel 3.3 Kisi Kisi Instrument Motivasi Kerja Guru.....	50
Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi .....	52
Tabel 3.5 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru .....	56
Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN .....	60
Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana .....	62
Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian .....	63
Tabel 4.4 Validitas Data Angket Untuk Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi .....	64
Tabel 4.6 Validitas Data Angket Untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru.....	64
Tabel 4.7 Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	65
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Motivasi Kerja Guru .....	66
Tabel 4.0 Perolehan Hasil Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	67
Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	67
Tabel 4.11 Perolehan Hasil Motivasi Kerja Guru .....	69
Tabel 4.12 Perolehan Persentase Kategori Motivasi Kerja Guru .....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru .....	72
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi Sederhana.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji T .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Fikir .....	40
Gambar 3.1 Desain Penelitian Hubungan X dan Y.....	42
Gambar 3.2 Lokasi Penelitian .....	42



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Nama- Nama Guru MAN Palopo

Lampiran 2 Angket Penelitian

Lampiran 3 Hasil Penelitian Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket Produktivitas Guru

Lampiran 5 Uji Validitas

Lampiran 6 Surat Keterangan Meneliti dari KESBANG

Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MAN Palopo

Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Mengaji

Lampiran 9 Dokumentasi

Lampiran 10 Riwayat Hidup



## ABSTRAK

**Anita** , 2021 “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr.Mahadin Saleh, M.Si dan Siti Zuhaerah Thalhah, S.Pd,M.Pd

Skripsi ini membahas tentang Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo, untuk mengetahui motivasi kerja guru di MAN Palopo, untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja di MAN Palopo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi adalah 54 guru dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, Sampel yang digunakan sebanyak 54 guru . Instrument penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil,yakni analisis statistik deskriptif dan analisis korelasi sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS vers. 15 *for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian secara analisis bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada MAN Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 70% sedangkan motivasi kerja guru di MAN Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 61%. Selain itu di peroleh  $T_{hitung} 6,301 > T_{tabel} 1,675$ . Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah X dan motivasi kerja guru Y. R ( R Square) sebesar 43,3% hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di MAN Palopo.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja

## ABSTRACT

Anita, 2021 "The Relationship Between Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation at MAN Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. Mahadin Saleh, M.Si and Siti Zuhaerah Thalbah, S.Pd, M.Pd

This thesis discusses the Relationship Between Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation at MAN Palopo. This study aims: to determine the leadership of the principal in MAN Palopo, to determine the work motivation of teachers in MAN Palopo, to determine the relationship between the leadership style of the principal and work motivation at MAN Palopo.

This study uses quantitative research methods with an ex-post facto research design. The total population is 54 teachers with sampling using saturated samples, the sample used is 54 teachers. The research instrument used a questionnaire and documentation. While the statistical analysis techniques used to process the resulting data, namely descriptive statistical analysis and simple correlation analysis using the help of the SPSS version program. 15 for windows.

Based on the analysis result, the principal leadership at MAN Palopo was included in the good category with a percentage of 70% while the work motivation of teachers at MAN Palopo was included in the good category with a percentage of 61%. In addition, it is obtained  $t_{count} 6.301 > t_{table} 1.675$ . So it can be concluded that there is a relationship between the leadership style of the principal X and the work motivation of the teacher Y. R (R Square) of 43.3% of the relationship between the principal's leadership style and teacher work motivation at MAN Palopo.

Keywords: Principal Leadership, Work Motivation

أنيثا ، 2021 "العلاقة بين أسلوب القيادة الرئيسي ودوافع عمل المعلم في مان بالوبو".  
برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية بكلية التربية الإسلامية وتدريب المعلمين. معهد ولاية  
بالوبو الإسلامي. بإشراف د.مهادين صالح ، M.Si Siti Zuhaerah Thalbah

M.Pd S.Pd

تناقش هذه الأطروحة العلاقة بين أسلوب القيادة الرئيسي ودوافع عمل المعلم في MAN Palopo. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد قيادة المدير في MAN Palopo ، لتحديد دوافع العمل لدى المعلمين في MAN Palopo ، لتحديد العلاقة بين أسلوب القيادة للمدير ودوافع العمل في MAN Palopo.

تستخدم هذه الدراسة طرق البحث الكمية مع تصميم بحث بأثر رجعي. مجموع السكان 54 معلما مع أخذ العينات باستخدام عينات مشبعة ، العينة المستخدمة 54 البحث استبانة وتوثيق. بينما تستخدم تقنيات التحليل الإحصائي لمعالجة البيانات الناتجة وهي التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الارتباط البسيط بمساعدة برنامج إصدار SPSS. 15

بناءً على نتيجة التحليل ، تم تضمين القيادة الرئيسية في MAN Palopo في فئة جيدة بنسبة 70 ٪. بينما تم تضمين دافع العمل للمعلمين في MAN Palopo في فئة جيدة بنسبة 61 ٪ . بالإضافة إلى ذلك ، يتم الحصول عليها  $t_{count} < 1.675$  . لذلك يمكن

استنتاج أن هناك علاقة بين أسلوب القيادة للمدير X Y. R (R Square) 43.3 ٪ من العلاقة بين أسلوب قيادة المدير ودوافع عمل المعلم في MAN Palopo .

الكلمات المفتاحية: القيادة الرئيسية ، الدافع للعمل



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah adalah suatu lembaga yang digunakan untuk kegiatan belajar bagi para pendidik serta menjadi tempat memberi dan juga menerima pelajaran yang sesuai dengan bidangnya. Dalam rangka ini, kepala sekolah merupakan salah satu mata rantai utama dalam sistem pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang di miliki oleh seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak dan mengarahkan seluruh anggotanya. Sehingga dalam bidang pendidikan kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan agar tercapai tujuan-tujuan yang telah di terapkan secara efektif dan efisien. Dikatakan juga bahwa sebagai pemimpin kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat untuk itu ia harus memiliki persiapan yan memadai.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*,(Cet.I,CV Alfabeta, 2008), h. 132.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh pemimpin dan di ketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seseorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi para pekerja.<sup>2</sup>

Dalam mengelola organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu gaya kepemimpinan yang ada. Ada 3 Gaya kepemimpinan sekolah yaitu Otokratis, Demokratis, dan Laissez faire.

Gaya kepemimpinan otokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin sebagai penguasa absolute yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu dengan keinginannya. Ia tidak senang berdebat, ia tidak suka meminta pendapat anggota yang ia suka adalah melaksanakan tugas-tugas berdasarkan perintahnya secara patuh tanpa banyak protes.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Kementerian Agama Islam RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, (Jawa Barat:Diponegoro.2013),QS Al-Baqarah:30

<sup>3</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Seversisi Pendidikan*, (Malang:Bina Aksara,1999), h. 19.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas tanggungjawab para bawahannya.

Gaya kepemimpinan Laissez faire yaitu gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan untuk memimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatan masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin.<sup>4</sup>

Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non- intelektual. Perannya yang khas adalah hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.<sup>5</sup>

Menurut *Woodworth and Marques* yang dikutip oleh Mustaqim dan Abdul Wahib bahwa motif adalah suatu tujuan jiwa yang mendorong individu aktivitas-aktivitas tertentu dan untuk tujuan terhadap situasi di sekitarnya.

Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*). Dorong (*desire*) atau implus motivator merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan

---

<sup>4</sup>Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, teori, model, dan aplikasi*, (Jakarta:Grasindo,2003), h. 167.

<sup>5</sup>Sardiman AM, *Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta:Rajawali,1986), h. 73-

seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat di artikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Menurut *morgan* Motivasi adalah diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Dalam kaitanya dengan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut, sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah diterapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya, perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka memujudkan tujuan sekolah.<sup>7</sup>

Psikologi kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif, agar para bawahannya mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pemimpin yang bersangkutan.<sup>18</sup>

---

<sup>6</sup>Mustaqim dan Abdul Wahib, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta:Renika cipta 2001), h. 72

<sup>7</sup>Kementerian Agama Islam RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jawa Barat : Ponegoro 2013), QS Asy-Syarah:596.

<sup>8</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Cet. III; Bumi Aksara, Jakarta, 2009), h. 250.

Dalam hal ini seorang pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahannya sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakamad bidang humas yang bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo dapat dikatakan baik walaupun masih ada beberapa hal yang menyebabkan kepala sekolah kurang menunjukkan kepemimpinannya seperti terdapat kesenjangan yang terjadi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang belum maksimal. masih ada sebagian guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti dapat menganalisis permasalahannya yaitu kepala sekolah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru, kurangnya kesempatan yang di berikan kepala sekolah terhadap guru untuk berkonsultasi.<sup>9</sup>

Berdasarkan permasalahan tersebut, Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian yaitu “ Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo”

---

<sup>9</sup>Abdul Muis, Wakamad Humas MAN Palopo,wawancara,10 April 2019.

## B. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di MAN Palopo?
2. Bagaimanakah Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo?
3. Adakah Hubungan yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo?

## C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo
2. Untuk mengetahui motivasi kerja di MAN Palopo
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di MAN Palopo

## D. Manfaat Penelitian

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

### 1. Manfaat teoritis

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

### 2. Manfaat praktis

- a) Untuk kepala sekolah agar kepala sekolah lebih memahami bagaimana seseorang pemimpin dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
- b) Untuk guru yaitu untuk mengetahui kompetensinya dan termotivasi dalam bekerja.

- c) Untuk pembaca yaitu mengetahui bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

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

Kajian ini untuk mendeskripsikan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Palopo (MAN). Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

Penelitian Dzulfadhi mengkaji hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara pada tahun 2007 untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepala sekolah dan motivasi kerja guru dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan sebesar 80,64% antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Penelitian yang dilakukan Zhulfadhli memiliki persamaan dengan penelitian yang penyusun lakukan diantaranya yaitu sama sama bertujuan untuk memiliki hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru, sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu objek penelitian penyusun yaitu di MAN Palopo



sedangkan pada penelitian Zhulfadhli objek penelitiannya di Sma Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara.<sup>1</sup>

Penelitian Endri Saputra mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat pada tahun 2010. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat dengan memberikan kontribusi sebesar 48,1%.

Berdasarkan penelitian diatas terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan yaitu, lokasi penelitian kemudian variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel bebas yaitu, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Pembahasan didalam jurnal tersebut memiliki sedikit persamaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun persamaan yang akan dilakukan oleh penelitian yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

---

<sup>1</sup>Dzulfadhli gaya kepemimpinan kepala sekolah 2007.vol. 6 Hal. 143

<sup>1</sup>Endri saputra pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Vol. 4 Hl. 56

Penelitian Bethi Dian Paramita mengkaji tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo pada tahun 2003. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, 2) hubungan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, 3) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo. Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan yaitu judul dan lokasi penelitian, kemudian variabel yang digunakan. Adapun persamaannya yaitu peneliti sama –sama menggunakan penelitian kuantitatif

Tujuan utama penelitian ini adalah Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru Untuk mengembangkan wawasan mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di MAN Palopo.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Bethi dian paramita *journal gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru 2003*

No.	Penelitian terdahulu yang relevan	Persamaan	Perbedaan
1.	Dzulfadhli	Sama sama bertujuan untuk memiliki penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian penyusun yaitu di MAN Palopo sedangkan pada penelitian Dzuladhli penelitiannya di Sma Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara.
2	Endri Saputra	Sama sama bertujuan untuk memiliki pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian penyusun yaitu di MAN Palopo sedangkan pada peneliti. Endri Saputra SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat
3	Bethi Dian Paramita	Sama sama bertujuan untuk meneliti penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian penyusun yaitu di MAN Palopo sedangkan pada peneliti Bethi Dian Paramita di SMK PGRI 1 Sentolo

## B. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah
  - a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan secara bahasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “pimpin” dengan mendapat awalan menjadi “ memimpin” maka diartikan menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing dalam perkataan ini dapat di samakan pengertiannya dengan mengetahui, mengepalai, memandu,

dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri.<sup>4</sup>

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri.

*Raph White* dan *Ronald Lippitt*, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. gaya kepemimpinan otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, gaya kepemimpinan demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahannya, gaya kepemimpinan *laissez-faire* tidak pernah mengendalikan bawahannya sepenuhnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu pengembangan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu

---

<sup>4</sup>WJS.Puradarumita, *kamus Besar Bahasa Indonesia*,(jakarta: Balai Pustaka, 1990),hlm.684

memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis/Otoriter

Otokratis berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokratis adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri.<sup>6</sup>

Otokratis merupakan pemerintah atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan.<sup>7</sup>

Adapun secara sederhana, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokratis mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Pemimpin kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan dan penetapan peraturan sekolah/madrasah
- 2) Teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pemimpin sehingga membatasi kreativitas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman kerja setiap anggota.
- 4) Pemimpin cenderung bersikap peribadi atau tidak mau menerima kritikan dari bawahannya.

---

<sup>6</sup>M. Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung:Jemmar,1986), h. 38.

<sup>7</sup>Puis.A.Partono dan Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah*,(Surabaya:Arkola,1994), h. 952.

Jadi gaya otokratis, semua kebijaksanaan ditetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas, semua perintah, dan pemberian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang di pimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman dan ramahtamah. Kepemimpinan otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada “*one the an show*”.<sup>8</sup>

Kepala sekolah yang otoriter biasanya tidak terbuka, tidak mau menerima kritikan, dan tidak membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga pendidikan. Ia hanya memberikan instruksi tentang apa yang harus dikerjakan serta dalam menanamkan disiplin cenderung menggunakan paksaan dan hukuman. Kepala sekolah yang otoriter berkeyakinan bahwa dirinya yang bertanggung jawab atau segala sesuatu, menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa, dan paling mengetahui berbagai hal.

Gaya kepemimpinan otoriter seperti ini umumnya merasa menang sendiri karna mempunyai keyakinan ia tahu apa yang harus dilakukan dan merasa jalan pikirannya paling benar. Dalam situasi kerja sama, ia berusaha mengambil peran sebagai pengambil keputusan dan mengharapkan orang lain mendukung ide dan gagasannya, ia tidak ingin dibantu apalagi dalam menentukan apa yang seharusnya ia lakukan.<sup>29</sup>

---

<sup>8</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta:Rajawali Press, 1998), h. 38.

<sup>9</sup> Panji Anorga Dkk, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta:Pustaka Jaya, 1995), h. 133

Gaya otokratis ini apa bila di terapkan dalam dunia pendidikan tidak tepat karna dalam dunia pendidikan, kritik saran dan pendapat orang lain itu sangat perlu di perhatikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

#### b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaanya disebut pemimpin partisipasi, kepemimpinan pasrtisipasi adalah suatucara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.<sup>10</sup>

Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. Oleh karna itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikut berbagai kegiatan rapat sekolah.

Suatu kepemimpinan pendidikan tidaklah dapat dikatakan berciri demokratis jika kegiatan pemimpin dan situasi kerja yang dihasilkan tidak menunjukkan secara nyata penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai berikut:

---

<sup>10</sup>Kartini Kartono, *Op Cit*, h. 73.

### 1) Prinsip Partisipasi

Dalam suatu kepemimpinan pendidikan yang demokratis masalah partisipasi setiap anggota staf pada setiap usaha lembaga tersebut di pandang sebagai suatu kepentingan yang mutlak harus dibangkitkan. Pemimpin dengan berbagai usaha mencoba membangkitkan dan memupuk subur kesadaran setiap anggota stafnya agar mereka merasarela ikut bertanggung jawab, dan selanjutnya secara aktif ikut serta memikirkan dan memecahkan masalah-masalah juga menyangkut perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran.

### 2) Prinsip Koperasi

Adanya partisipasi anggota staf belum berarti bahwa kerja sama diantara mereka telah terjalin dengan baik. Partisipasi juga biasa terjadi dalam bentuk spesialisasi bentuk tugas-tugas, wewenang tanggung jawab secara ketat diantara anggota-anggota, dimana setiap anggota seolah-olah berdiri sendiri-sendiri dan berpegang teguh pada tugas-tugas, tentang jawab dan wewenang masing-masing individu.

### 3) Prinsip Hubungan kemanusiaan yang Akrab

Suasana kerjasama demokratis yang sehat tidak akan ada, tanpa adanya rasa persahabatan dan persaudaraan yang akrab, sikap saling hormat menghormati secara wajar diantara seluruh warga lembaga-lembaga kerja tersebut. hubungan kemanusiaan seperti itu yang disertai unsur-unsur kedinamisan, merupakan pelicin jalan kearah pemecahan setiap masalah yang timbul dan sulit yang dihadapi.



#### 4) Prinsip Pendelegasian dan Pemancaran Kekuasaan dan Tanggung Jawab

Melalui pendelegasian dan pemancaran kekuasaan dan tanggung jawab yang tepat, serasi dan merata, moral kerja akan ikut terbinasecara sehat, semangat kerja dan perasaan tanggung jawab akan bangkit dan tumbuh dengan subur. Melalui cara ini perkembangan pribadi dan jabatan staf akan terangsang untuk bertumbuh secara kontinyu, pemimpin dapat berkesempatan untuk mengetahui, menemukan dan selanjutnya membina kader-kader pemimpin yang potensial dikalangan stafnya.

#### 5) Prinsip Kefleksibelan Organisasi dan Tata Kerja

Organisasi kerja disusun dengan maksud mengatur kegiatan dan hubungan-hubungan kerja yang harmonis, efisien dan efektif. Kefleksibelan organisasi menjamin organisasi dan tata kerja serta hubungan-hubungan kerja selalu sesuai dengan kenyataan-kenyataan dan problema-problema baru yang selalu muncul dan berubah terus menerus. Jadi jelas bahwa prinsip fleksibilitas itu merupakan faktor penting dalam organisasi administrasi pendidikan yang demokratis. Dalam kebutuhan yang lebih luas fleksibilitas itu tidak hanya terbatas pada struktur organisasi, hubungan-hubungan tata kerja, tetapi juga pada masalah-masalah dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan individu dan kelompok dalam lembaga kerja.

#### 6) Prinsip Kreatifitas

Pertumbuhan dan perkembangan sesuatu lembaga pendidikan/pengajaran disamping faktor material dan fasilitas lainnya, terutama tentang pertumbuhan dan perkembangan program dan aktivitas kerja, sebagian besar berakar pada

keaktivitaskerja pada setiap personilpimpinan dan pelaksana didalam lembaga itu. Untuk dapatmenyesuaikan diri dengan perubahan yang ada di masyarakat, lembagapendidikan harus menjadi lembaga lembaga kerja yang kreatif dandinamis, dimana setiap anggota staf memiliki ide-ide, pikiran-pikiran dan konsep baru tentang prosedur, tata kerja dan metode-metode mendidik dan pengajaran yang lebih efektif.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis,yaitu:

- a. Selalu menerima keritikan bawahan
  - b. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
  - c. Menerima usulan atau pendapat bawahan
  - d. Mendorong bawahan untuk mencapai hasil yang baik
  - e. Mau bekerja sama dengan bawahan
  - f. Menghargai pendapat bawahan
  - g. Kurang mementingkan diri sendiri
- c. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faeir

Tipe kepemimpinan Laissez-faeir merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, dan disebut liberal, karna ia memberikan banyak kebebasan kepada para tenaga pendidikan untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu.

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan laissez-faeir biasanya memposisikan diri sebagai penonton, meskipun ia berada di tengah-tengah para tenaga pendidkan dalam rapat sekolah, karena menganggap pemimpin jagan

terlalu banyak mengemukakan pendapat, agar tidak mengurangi hak dan kebebasan anggota.

Dalam suasana kerja yang dihasilkan oleh kepemimpinan pendidikan semacam itu, tidak dapat dihindarkan timbulnya berbagai masalah, misalnya berupa konflik-konflik kesimpang siuran kerja dan kesewenang-wenangan oleh karena masing-masing individu mempunyai kehendak yang berbeda-beda menuntut untuk dilaksanakan sehingga akibatnya masing-masing ada argumentasi, ada kekuasaan dan ada kekuatan serta persaingan yang kurang sehat di antara anggota disamping itu karena pemimpin sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir serta menggerakkan anggotanya.<sup>11</sup>

Adapun ciri-ciri kepemimpinan Laissez-faire yaitu:

- 1) Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan baik secara kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin bahkan terkesan acuh tak acuh.
- 2) Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.
- 3) Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali dalam organisasi yang dipimpinnya.

---

<sup>11</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1991), h. 51.

- 4) Pemimpin memberikan komentar spontan atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.<sup>12</sup>

#### b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah sebagai bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan, yaitu membantu terciptanya suasana persaudaraan dan kerja sama dengan penuh rasa kebebasan, membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan stimulasi dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.<sup>13</sup>

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan aktifitas pemimpin. Kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

---

<sup>12</sup>Anggraini Naskawati, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kota Mataram NTB*, (Universitas Negeri Malang, 2003), h. 94.

<sup>13</sup>Ardi, *manajemen kepemimpinan modern*, (Bandung: Rosdakarya, 2000), hlm.34.

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:<sup>14</sup>

a) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pada tahap ini pemimpin selalu memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Motivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

c) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpin baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, partisipasi tidak berarti bebas melakukan semauanya.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pinjaman, fungsi delegasi pada dasarnya berarti memberikan suatu kepercayaan.

---

<sup>14</sup>Ara Hidayat dan Imam Machali, *pengelolaan pendidikan*, cet.1.hlm.95

e) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktifitas kepemimpinan secara integral, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, mampu memberikan petunjuk yang jelas, berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat.

Kepemimpinan harus diwujudkan pula dalam bidang ketatausahaan, pembekalan, keuangan sampai kepada hubungan masyarakat. Kepemimpinan juga harus dikembangkan dalam tata laksana pemanfaatan tenaga orang lain sebagai input untuk tujuan hendak di capai.<sup>16</sup>

Menurut Hadari Nawawi dalam Fatah Syukur menyatakan bahwa ada empat fungsi kepemimpinan dalam pendidikan , yakni:

- a) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perseorangan maupun kelompok.
- b) Mengembangkan suasana kerja yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul rasa atau sikap percaya diri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- c) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap saling menghargai.

---

<sup>16</sup>Sondang P.Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (jakarta :Rineka Cipta,2003),hlm 145-146

- d) Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi secara perseorangan maupun kelompok.

Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempratekkan kepemimpinan dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah harus membangkitkan semangat dan percaya diri guru, staf, dan para siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

c. Model Kepemimpinan Berdasarkan Teori

1) Teori Situational

Salah satu model kepemimpinan yang banyak digunakan berdasarkan teori situational yang dikembangkan oleh Paul Harsey dan Ken Blanchard. Pada intinya teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin. Dua dimensi kepemimpinan yang digunakan dalam teori ini ialah perilaku seseorang pimpinan yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atasan bawahan. Gaya kepemimpinan yang timbul dapat mengambil empat bentuk, yaitu:

- a) Memberitahukan
- b) Menjual
- c) Mengajak bawahan berperan
- d) Melakukan pendelegasian

## 2) Teori Interkasi Atasan – Bawahan

Peneliti terkenal dalam hal ini bernama Fred Fredler yang menyatakan salah satu kunci keberhasilan seorang pemimpin adalah seorang pemimpin terletak pada gaya dasar kepemimpinannya. Model ini berkisar pada pendapat yang mengatakan bahwa efektifitas kepemimpinan seseorang sangat tergantung pada prestasi kerja para bawahannya. Artinya efektifitas kepemimpinan seorang pemimpin dengan para bawahannya dan sampai sejauh mana interkasi tersebut mempengaruhi perilaku pimpinan yang bersangkutan.

## 3) Teori Jalan- Tujuan

Teori ini menekankan bahwa seorang pimpinan yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat di tempuh oleh para bawahannya sehingga gerak maju dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung dengan mulus. Menurut teori ini, perilaku seorang pemimpin yang di dambakan para bawahannya adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah. Artinya perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasi bagi para bawahan.

## 4) Teori aktualisasi diri

Abraham Maslow (1908-1970) adalah psikolog humanis berpendapat bahwa manusia dapat bekerja ke arah kehidupan yang lebih baik. Maslow menggambarkan hierarki kebutuhan manusia dalam bentuk piramida.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Purwa Atmaja Prawira, *Paikologi Pendidikan dalam perspektif baru*, (Jogyakarta: AR-RUZZ Media, 2013) hlm. 344



- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan ketentraman
- c) Kebutuhan kebersamaan
- d) Kebutuhan aktualisasi

Menurut Maslow orang-orang yang dapat mengaktualisasikan diri dengan baik adalah mereka yang dapat menerima dirinya sendiri dan orang lain. Menunjukkan spontanitasnya dalam tingkatan yang tinggi, menunjukkan persepsi yang efisien terhadap realitas dan penerimaan berorientasi pada pusat masalah, mempunyai privatisasi dan pengajaran, mengapresiasi kebutuhan pokok dalam hidup dengan memelihara kesegaran dan kesenangan pada waktu tertentu. Mereka juga mengidentifikasi dengan membangun hubungan interpersonal dengan orang lain, berwawasan demokratis, memegang teguh kebersamaan dan kreatif.<sup>18</sup>

#### 5) Teori motivasi dari Murray

Menurut Murray, kebutuhan suatu konstruk, konsep dan kekuatan hipotesis. Semua hal itu merupakan suatu kekuatan yang memiliki dasar fisis-kemis yang tidak diketahui dalam bagian otak, kekuatan tersebut mengorganisasi persepsi, persepsi intelektual kemauan dan tindakan.<sup>19</sup>

#### 6) Teori motivasi belajar

E.L Thorndike dengan penemuannya yang dikenal dengan hukum efeknya mengatakan jika hubungan S-R memberikan kepuasan maka pada hubungan S-R

<sup>18</sup> Abraham Maslow psikologis pendidikan. hal 30

<sup>19</sup> Engosar dan Aan Komariyah, Administrasi pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm. 181

pada kesempatan lain dengan situasi yang sama akan mengukang dan akan memperkuat hubungan S-R tadi. Sebaliknya jika hubungan S-R menghasilkan ketidakpuasan, maka hubungan S-R menjadi di perlemah atau ditinggalkan. Berkaitan dengan hal ini, Thordike memperkenalkan konsep hadiah dengan prinsip hokum efek, yakni semakin besar kepuasan yang di peroleh suatu hubungan S-R maka hubungan S-R tersebut akan semakin diperkuat. Kepuasan itu tersendiri pada akhirnya akan berperan sebagai hadiah, selanjutnya hadiah akan menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

### C. MOTIVASI KERJA GURU

#### 1. Pengertian motivasi kerja guru

Istilah Motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Winkel (1989), bahwa motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan.<sup>20</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan pada individu atau kelompok bisa dibagi menjadi dua yaitu manajemen positif dan

---

<sup>20</sup>Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*. (Semarang: CV IKIP Semarang Press. 2002), hlm. 61.

negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan belajar dan Pembelajaran sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan ‘hadiah’. Sedangkan yang negatif adalah usaha mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti.

Menurut *Herzberg*, “Guru sebagai pendidik akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Guru memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya”.

Motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian serius dari kepala sekolah, sebab setiap guru dimanapun mengajar memiliki harapan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja itu sendiri akan timbul pada diri setiap guru apabila guru yang bersangkutan merasakan bahwa kebutuhan yang diperlukan dapat terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan guru akan berimplementasi peningkatan kerjanya. Baik buruknya guru dalam bekerja dapat dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan pimpinan bagi masyarakat sekolah yaitu guru, karyawan dan peserta didik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi. Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yaitu “menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi, atas pelanggaran peraturan dan kode etik”.

#### a) Ciri-ciri Motivasi

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajarmengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet dalam menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal-hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada suatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan Responsiv terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

## b) Macam-macam Motivasi

Membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan oleh guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.<sup>22</sup>

Menurut *Sardiman A.M*, motivasi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

### 1. Motivasi Intrinsi

Menurut *Sardiman A.M*, yang dimaksud motivasi instrinsik adalah “motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.<sup>23</sup>

Bentuk motivasi ini adalah motivasi pengabdian, beramal, berbuat kebaikan, berprestasi, bertanggung jawab, menyalurkan dan mengembangkan bakat, minat atau perhatian yang sifatnya tidak mengharap pamrih materi dan non materi. Sedangkan menurut *Husaini Usman* motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 66.

<sup>23</sup>Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 71

<sup>24</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara 2008), h. 244.

Dari kedua pendapat yang telah diuraikan diatas tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu dorongan (penggerak) yang tidak perlu mendapat rangsangan dari luar, karena dorongan itu sudah ada dalam diri individu, sehingga apa yang telah menjadi tugasnya akan dikerjakan dengan baik, dengan kesadaran, kecintaan serta dengan rasa tanggung jawab.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Kondisi ini merupakan faktor luar yang sudah ada atau yang sudah disengaja diadakan yang didalam kaitannya dengan kebutuhan dan kepribadian, yang mendasari keyakinan dan menimbulkan kemauan untuk melakukan kegiatan yang dipandang paling tepat dan paling baik. Faktor luar yang menjadi motivasi ini antara lain berbentuk pemberian hadiah, insentif, pujian, situasi kerja yang menyenangkan, prestasi yang menyenangkan atasan dan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa motivasi merupakan proses psikologi (kejiwaan) pada seseorang yang berlangsung dalam interaksi kepribadian (sifat, watak, sikap, pengetahuan, bakat dan lainnya) yang berbedabeda memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Dengan kata lain bahwa kedua motivasi tersebut harus saling melengkapi karena kepala sekolah yang efektif harus selalu berusaha menggugah dan mengembangkan motivasi tersebut secara maksimal, baik dari dirinya maupun para anggota kelompok, bawahannya serta kepentingan organisasi.

### c). Teori- teori Motivasi Kerja

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong kearah suatu tujuan tertentu . Kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan tertentu adalah motivasi .Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya. Abraham H. Maslow dalam Need Hierarchy Theory menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak , yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material . Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia.<sup>25</sup>

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah :

#### a) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri di penuhi dengan menggunakan kecakapan ,kemampuan , keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain .

---

<sup>25</sup>Abraham H Maslow dan hasibuan *teori interaksi motivasi kerja guru.2003.hal 104*

b) Kebutuhan akan penghargaan diri /status (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya . Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi , tetapi tidak selamanya demikian .

c) Kebutuhan akan cinta (*love*) atau Afiliasi (*Social Needs*)

Kebutuhan afilisi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman , mencintai , serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya . Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri . Kebutuhan ini terdiri dari :

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain ditempat ia bekerja.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seorang tetap merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- 4) Kebutuhan akan perasaan. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.



d) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety Needs*)

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam tertentu.

e) Kebutuhan fisik (*physiological Needs*)

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.<sup>25</sup>

Motivasi memiliki kecenderungan dalam menimbulkan semangat kerja yang tinggi dimana semangat kerja akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang juga rendah. Semangat kerja merupakan roh dari pada keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, bahkan pada sebagian orang mampu memberikan stimulasi pada seseorang lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang dipicu oleh semangat kerja yang tinggi.

Tiga elemen penting dalam motivasi yang dikemukakan MC.Donald, yakni :

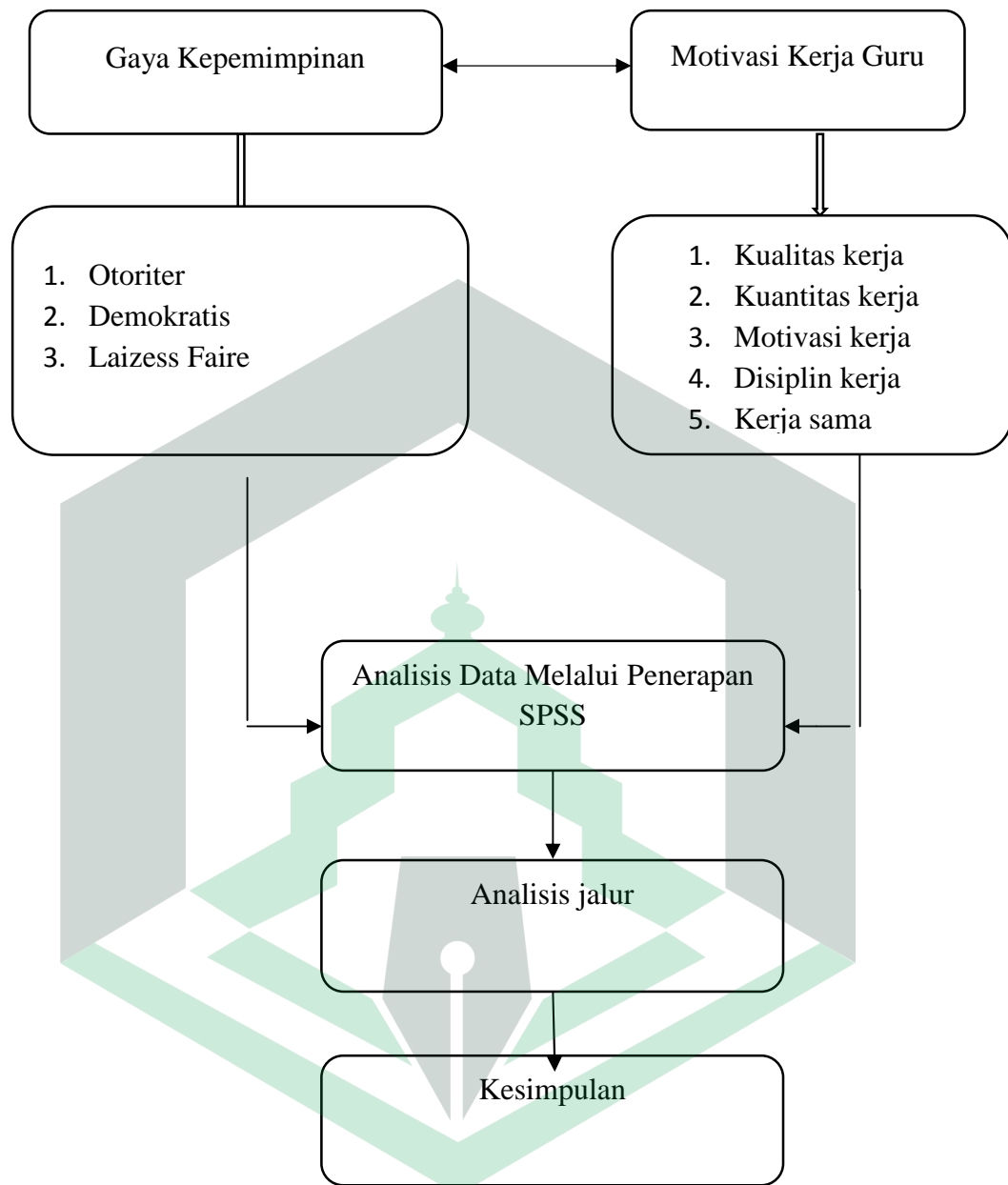
---

<sup>25</sup>Abdul rahman saleh 2006. *Psikologi dan industri* .hal 83

- 1) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan pada diri setiap individu manusia, penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia .
- 2) Motivasi di tandai dengan munculnya rasa “ *feeling* “afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia .
- 3) Motivasi akan di rangsang karena adanya tujuan

Dengan ke tiga elemen di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri individu, sehingga akan bergayut dengan perasaan dan emosi untuk bertindak atau melakukan sesuatu. semua ini di dorong karena adanya tujuan dan perubahan. Motivasi merupakan proses internal yang mengaktifkan, memandu dan memelihara perilaku seseorang secara terus –menerus. Dalam pengertian ini intensitas dan arah motivasi dapat bervariasi. Untuk proses belajar mengajar sangat diperlukan adanya motivasi sesuai dengan semboyan. Hasil belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi.

## C. KERANGKA BERFIKIR



## E. HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah 1 (satu) dan rumusan masalah 2 (dua).

### 1. Hipotesis deskriptif

- a. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

### 2. hipotesis statistiknya

$$H_0: \mu_0 = \mu_1$$

$$H_1: \mu_0 \neq \mu_1$$

Keterangan:

$\mu_0$  : gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berhubungan secara signifikan terhadap motivasi kerja guru.

$\mu_1$  : gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap motivasi kerja guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto yang bersifat korelasi dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel (X) yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel (Y) yakni motivasi kerja guru di MAN Palopo.

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel, yaitu variabel X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut:

X ←————→ Y

Keterangan:

X = Kepemimpinan kepala sekolah

Y = Motivasi kerja guru

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian dilaksanakan di MAN Palopo yang terletak di Kel. Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo dengan objek penelitian adalah guru di MAN Palopo.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

## 2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada September-November Tahun Ajaran 2020. Dalam penelitian ini penulis membuat tabel tanggal dan waktu penelitian agar lebih mudah dipahami. Adapun tanggal dan waktunya dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Pekan ke			
		I	II	III	IV
1	Ajukan Judul Proposal		09/04/2019		
2	Konsultasi Bab I dan II				
3	Perbaikan Bab I dan II				
4	Konsultasi Bab III				
5	Seminar Proposal				

---

6	Pengurusan Izin Penelitian			21/09/2020
7	Pengumpulan Data	24/09/2020	25/09/2020	28/09/2020
8	Analisis Data			30/09/2020
9	Konsultasi Bab IV dan V			
10	Seminar Hasil	18/03/2021		
12	Seminar Tutup			

---

### C. Defenisi operasional variabel

#### 1. Defenisi operasional variabel

- a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu pola-pola perilaku kepala sekolah yang digunakan untuk mempengaruhi aktifitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya. Adapun indikator-indikator dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu Otoriter, Demokratis dan *Laizess Faire*
- b. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang timbul pada guru yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Dimensi motivasi kerja guru yaitu kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi guru.

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di sekolah MAN Palopo yang berjumlah 54 orang (guru) yang terdiri dari guru PNS dan guru Honorer.

### 2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di sekolah MAN Palopo yang berjumlah 54 orang (guru) PNS dan Honorer.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, observasi dan dokumentasi yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

#### a. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru .



Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4.

b. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah guru yang mengajar di MAN Palopo dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

***F. Instrumen Penelitian***

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan motivasi kerja guru(Y). Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan

menghasilkan data yang kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* untuk mengukur ketiga variabel penelitian.

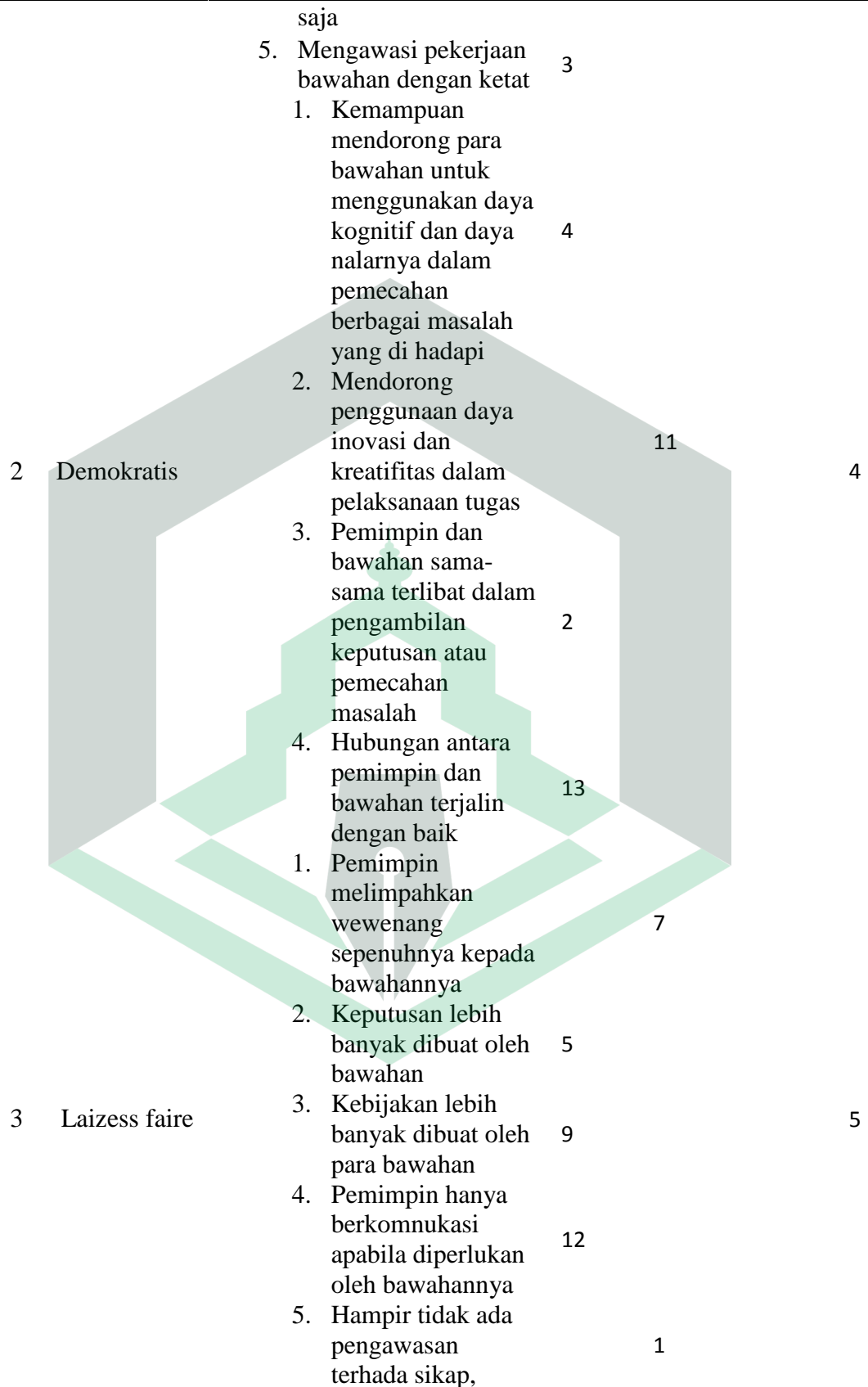
Adapun skor yang digunakan dalam skala *likert* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (diberi skor 4)
- b) Setuju (diberi skor 3)
- c) Kurang Setuju (diberi skor 2)
- d) Tidak Setuju (diberi skor 1)

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di MAN Palopo.

Tabel 3.2 Kisi- Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Sub indikator	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Otoriter	1. Segala keputusan diambil sendiri oleh pemimpin	14		5
		2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin	6		
		3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersifat subjektif		8	
		4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai <i>lips service</i>		10	



---

	tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan para bawahannya			
	<b>Jumlah</b>	9	5	14

---



Tabel 3.3 Kisi- Kisi Instrument Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Sub indikator	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Kebutuhan Fisiologis	Makan, minum, pakaian dan lain-lain	1,4,6,8,	5,	5
2	Kebutuhan Rasa Aman	Keamanan, terhindar dari bahaya	11,21,	7,22,24	5
3	Kebutuhan Sosial	Kekompakan kerja, interaksi		2,12,23	3
4	Kebutuhan Penghargaan	Dihormati dan dihargai orang lain	15,20	3,9,13,16,26	7
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan diri, Kemampuan, Skill, mengemukakan ide-ide dan lain-lain	18,27,	10,14,17,19,25	7
		<b>Jumlah</b>	10	17	27

### G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) ver. 20.0* dan program *IBM SPSS Amos ver. 22.0*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Uji Validitas Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur.<sup>1</sup>Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh tim ahli dan uji validitas item.

Dalam validitas isi terdapat kisi-kisi instrumen angket yang memuat indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.<sup>2</sup> Selanjutnya, rancangan angket diserahkan kepada para ahli (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 Baik
- Skor 2 : Kurang Baik
- Skor 3 : Baik
- Skor 4 : Sangat Baik

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya lembar validasi yang telah diisi oleh validator diolah dengan menggunakan rumus statistik Aiken's berikut:

$$V = \frac{\sum S}{n(c - 1)}$$

Keterangan :

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 121.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Ed. XIII; Bandung: Alfabeta, 2005), h. 146.

$n$  = banyaknya validator

$c$  = skor penilaian validitas tertinggi.<sup>3</sup>

Adapun interpretasi hasil perhitungan validitas isi merujuk pada tabel berikut:<sup>4</sup>

Tabel 3.4 :Interprestasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
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 – 1,00	Sangat Valid

Selanjutnya untuk validitas item, angket pola asuh orangtua, teman sebaya, dan *self-efficacy* siswa diujicobakan terlebih dahulu di kelas uji coba. Untuk mengetahui tingkat validitas item instrumen angket pola asuh orang tua, teman sebaya dan *self-efficacy* menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu:

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

Keterangan :

$r_X$  : Koefisien korelasi *product moment*

$N$  : jumlah subjek.

$X$  : nilai dari variabel X

$Y$  : nilai dari variabel Y

$\sum X$  : Jumlah nilai dari variabel X

$\sum Y$  : Jumlah nilai dari variabel Y.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 113.

<sup>4</sup> Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Setelah diperoleh  $r_{XY}$ , kemudian dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  *product moment* yang ada pada tabel dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 1$ , untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid
- c. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bernilai negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima

Lebih lanjut, syarat penting lainnya adalah reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan kapan pun alat penilaian tersebut (angket) digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.<sup>6</sup> Untuk mencari reliabilitas angket pola asuh orangtua, teman sebaya dan *self-efficacy* digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_1 = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_1$  = Realibilitas yang dicari  
 $n$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item (butir)  
 $\sigma t^2$  = Varians total<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 168.

<sup>6</sup> Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Cet. XI; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 16.

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, h. 196.



Kriteria pengujian reliabilitas tes yaitu setelah didapat harga  $r_1$  kemudian dikonsultasikan dengan harga  $r$  *Product moment* pada tabel, jika  $r_1 \geq r_t$ , maka item tes yang diujicobakan reliabel.

#### H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver.*

15.

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langkah analisis data deskriptif sebagai berikut:

##### a) Menghitung presentase (%) Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus presentase sebagai berikut :

$$P_r = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan :

$P_r$  = Presentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menentukan skor setiap sub indikator dengan mamakai formulasi rumus presentasi sebagai berikut :

$$P_r = \frac{SC}{ST} \times 100\%$$

Dengan :

$P_r$  = Presentase capaian

SC = Jumlah skor capaian

ST = Jumlah skor ideal

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim organisasi dan produktivitas guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi : Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.

Tabel 3.5 Kategorisas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru

Rentang % Skor	Kategori
$82,3 < \text{skor} < 100$	Sangat baik
$62,5 < \text{skor} < 82,3$	Baik
$43,8 < \text{skor} < 62,5$	Cukup baik
$25,0 < \text{skor} < 43,8$	Tidak baik

## 2. 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 SPSS untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut :

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal

### 2) Uji Homogenitas

Untuk menguji kesamaan varians digunakan rumus:

$$F_{hit} = \frac{V_b}{V_k}$$

Keterangan:

$V_b$  = Varians terbesar

$V_k$  = Varians terkecil

Adapun kriteria pengujian yaitu:

Jika  $F_{hit} < F_t$  , maka sampel yang diteliti homogen, pada taraf signifikan ( )

= 0.05 dan derajat ( dk) = (  $V_b, V_k$ ); dimana  $V_b = n_b - 1$  dan  $V_k = n_k - 1$ .

Statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam hal ini akan digunakan analisis korelasi.

Untuk menguji koefisien korelasi secara statistik apakah signifikan atau tidak maka dapat digunakan kriteria.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$r$  : koefisien korelasi

$t$  : statistik uji

$n$  : jumlah pengamatan

kriteria pengujian, jika  $t$  lebih besar dari  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya: variabel X dan Variabel Y signifikan.

### c) Koefisien Korelasi

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan nilai koefisien korelasi. Kriteria pengambilan kesimpulannya dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{N(N^2-1)}$$

$r_{xy}$  : koefisien korelasi product moment

6 : konstanta

$d^2$  : kuadrat selisih antara rangking dua variabel

$N$  : jumlah pengamatan

Selanjutnya untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan atau tidak antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru digunakan uji-t dengan rumus:

Jumlah nilai dari Y

$X^2$ : Jumlah kuadrat dari X

$y^2$ : jumlah kuadrat dari nilai Y

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t=koefisien korelasi

r=nilai hitung

n=jumlah sampel yang diteliti

kriteria pengujian adalah jika  $t_{hi} < t_t$  pada taraf signifikan = 0.05 dan dk= n-1 maka  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah Singkat MAN Palopo

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat Islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu oleh manajemen Madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, sarana dan prasarana dan perubahan lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Departemen Agama telah mengalami perkembangan sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat di Kota Palopo.

Sekolah ini adalah merupakan institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Adapun letaknya sangat strategis karena dilalui alat transportasi umum, yaitu Jl. Dr. Ratulangi Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Bangunan sekolah ini merupakan milik sendiri dengan luas 39.279 m<sup>2</sup>.

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN selama empat tahun setingkat (SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun setingkat (SLTA).

Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTs mengalami perubahan dari PGAN selama empat tahun, setingkat dengan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) pada waktu itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun itu berakhir pada tahun 1993 dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 dialih menjadi Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Selama rentang waktu dari tahun 1990 sampai akhir tahun , dari PGAN Palopo lalu beralih fungsi menjadi MAN Palopo, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.1** Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

No	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Periode
1	PGAN 4 Tahun	Kadis	1960-1970
2	PGAN 4,6,3 Tahun	Drs.H.Ruslin	1970-1990
3	PGAN/MAN	h.Abd. Latif P, BA	190-1996
4	MAN	Drs. M. Jahja Hamid	1996-2001
5	MAN	Drs. Somba	2001-2003
6	MAN	Drs.h.mustafa Abdullah	2003-2005
7	MAN	Nursjam Baso, S.Pd	2005-2007
8	MAN	Dra. Maida Hawa	2007-2019
9	MAN	Dra. Hj. Jumrah M.Pd	2019-sekarang

Sumber: pegawai TU MAN Palopo

b. Visi dan Misi MAN Palopo

Visi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai IPTEK, serta mampu bersaing ditingkat lokal maupun global.

Misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu :

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- 3) Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun secara kelompok, serta membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.
- 4) Membudayakan disiplin dan Etos kerja yang produktif

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sarana dan prasarana harus menjadi perhatian serius.



Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana

Nama Bangunan/lapangan	Jumlah	Total luas bangunan(m <sup>2</sup> )	Kondisi	
			Baik	Buruk
Ruang kelas	24	72	Ya	-
Ruang laboratorium fisika	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium kimia	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium biologi	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium computer	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium bahasa	1	72	Ya	-
Mushallah	1	96	Ya	-
Gedung serba guna	2	96	Ya	-
Ruang perpustakaan	1	96	Ya	-
Ruang guru	1	72	Ya	-
Ruang tata usaha	1	45	Ya	-
Ruang UKS	1	72	Ya	-
Ruang keterampilan	1	72	Ya	-
Ruang kesenian	0	0	-	-
Toilet guru	2	12	Ya	-
Toilet siswa	8	12	-	Ya
Ruang BK	1	72	Ya	-
Ruang osis	1	72	Ya	-
ruang kepala madrasah	1	45	Ya	-

Sumber: pegawai tata usaha MAN palopo

#### d. Keadaan Guru

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

#### e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2020 peserta didik di MAN Palopo berjumlah 841 orang peserta didik. Di kelas X terdiri sembilan kelas dan 315 peserta didik, kelas XI terdiri dari



Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh nilai rata-rata dari  $V$  (Aiken's) sebesar 0.833. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata  $V$  (Aiken's) dari validitas isi gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan memadai (valid)

Tabel 4.6 Validitas Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	Skor	S	Skor	S	skor	s	skor	s	Skor	s	Skor	s
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
s	5		5		4		4		4		4	
V	0.83		0.83		0.67		0.67		0.67		0.67	

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata  $V$  (Aiken's) sebesar 0.722 selanjutnya akan dibandingkan menggunakan intrepertasi, dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata  $V$  (Aiken's) dari validitas isi motivasi kerja guru dapat dikatakan memadai (valid).<sup>11</sup>

<sup>11</sup>Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150* (Semarang, n.d.), h. 56.

### b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau lebih besar dari r tabel.<sup>2</sup>

Reliabilitas menunjuk 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. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7** Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,605	14

Sumber : Hasil olah data *spss vers. 15*

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket gaya kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai dari  $r_{11}$  sebesar 0.605. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket gaya

<sup>2</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV; Jakarta:Rineka Cipta, 2010), h. 221.

kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Motivasi kerja guru  
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	27

Sumber : Hasil olah data *spss vers. 15*

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket motivasi kerja guru memperoleh nilai dari  $r_{11}$  sebesar 0.715. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket motivasi kerja guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

### 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deksriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum dan tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

#### a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor gaya kepemimpinana kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 81,57 dan varians sebesar 49,268 dengan standar deviasi 7, 019 dari skor terendah 70 dan skor tertinggi 96 . Hal ini digambarkan melalui tabel:

Tabel 4.9 Perolehan Hasil gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	54
Rata-rata	81.57
Standar Deviasi	7.019
Varians	49.268
Rentang Skor	26
Nilai Terendah	70
Nilai Tertinggi	96

Sumber: Hasil olah data menggunakan *spss ver 15*, tahun 2020

Jika skor dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. 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. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perolehan Presentase Kategori gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	16	30%
62.6-82.3	Baik	38	70%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah pada MAN Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentasi sebesar 30% dengan frekuensi sampel 16 orang. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 70% dengan frekuensi sampel 38 orang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup baik dan pada kategori tidak baik untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 tersebut diperoleh hasil gaya kepemimpinan kepala sekolah pada MAN Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 16 dan presentase sebesar 30%. Adapun skor rata-rata yaitu 81,57. Tingginya hasil presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Motivasi kerja guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variable motivasi kerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan mean 82.00 dan variance sebesar 25.170 dengan standar deviation 5.016 dari skor terendah 71 dan skor tertinggi 94. Hal ini digambarkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Perolehan Hasil motivasi kerja guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	54
Rata-rata	82.00
Standar Deviasi	5.016
Varians	25.170
Rentang Skor	23
Nilai Terendah	71
Nilai Tertinggi	94

Sumber: Hasil olah data menggunakan *spss ver 15*, tahun 2020

Jika skor dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase motivasi kerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. 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. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Perolehan Presentase Kategori motivasi kerja guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	21	39%
62.6-82.3	Baik	33	61%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan



bahwa secara umum motivasi kerja guru pada MAN Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentasi sebesar 39% dengan frekuensi sampel 21 orang. Sedangkan motivasi kerja guru pada kategori baik diperoleh presentasi sebesar 61% dengan frekuensi sampel 33 orang dan kategori cukup baik dan tidak baik untuk motivasi kerja guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 tersebut diperoleh hasil motivasi kerja guru pada MAN Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 54 dan presentase sebesar 61%. Adapun skor rata-rata yaitu 82.00. Tingginya hasil presentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

#### **4. Hasil Analisis Statistik Inferensial**

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linear sederhana, terdapat asumsi klasik yang harus dilakukan meliputi:

##### **1) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas kolmogrov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas *kolmogrov sminorv* dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	3,77802657
Most Extreme	Absolute	,085
Differences	Positive	,085
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,627
Asymp. Sig. (2-tailed)		,827
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov smirnov diketahui nilai signifikansi  $0,827 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS Ver. 15 dengan menggunakan test for linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear bila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	834,544	13	64,196	5,141	,000
		Linearity	577,505	1	577,505	46,251	,000
		Deviation from Linearity	257,039	12	21,420	1,715	,100
	Within Groups		499,456	40	12,486		
	Total		1334,000	53			

Sumber: Data linearitas menggunakan spss ver. 15, tahun 2020

Berdasarkan uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. Deviation From Linearity sebesar 0,100. Karena sig. 0,100 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel motivasi kerja guru (Y).

#### 5. Hasil analisis korelasi sederhana

Tabel 4.15 hasil analisis korelasi sederhana

Correlations			
		gaya kepemimpinan	motivasi kerja
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,658(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
motivasi kerja	Pearson Correlation	,658(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

Sumber: hasil olah data korelasi sederhana menggunakan spss ver.215,tahun2020

Dari hasil analisis korelasi sederhana ( $r$ ) di dapat koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasikerja guru ( $r$ ) adalah 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah . sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkat motivasi kerja guru.

Tabel 4.16 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap motivasi kerja guru

**Model Summary(b)**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.56(a)	.32	.30	4.18

a Predictors: (Constant), X  
b Dependent Variable: Y

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi atau *R square* sebesar 0,32. Nilai terbesar berarti dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau  $R$  yaitu  $0,56 \times 0,56 = 0,32$  hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan otoriter secara parsial terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 32% dan sisanya 70% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model

Tabel 4.17 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru

**Model Summary(b)**

Mode	R	R Square	Adjusted	Std. Error
------	---	----------	----------	------------

1			R Square	of the Estimate
1	.57(a)	.33	.31	4.16

a Predictors: (Constant), x

b Dependent Variable: y

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi atau *R square* sebesar 0,33. Nilai terbesar berarti dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu  $0,57 \times 0,57 = 0,33$  hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 33% dan sisanya 67% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 4.18 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laizess Faire Terhadap Motivasi Kerja Guru

**Model Summary(b)**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.20(a)	.04	.02	4.96

a Predictors: (Constant), x

b Dependent Variable: y

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi atau *R square* sebesar 0,04. Nilai terbesar berarti dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu  $0,20 \times 0,20 = 0,04$  hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan Laizess Faire secara parsial terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 4% dan sisanya 96% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 4.16 Hasil uji koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi hubungan yang diberikan variabel X terhadap variabel Y . pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658(a)	,433	,422	3,81418

Sumber: diolah menggunakan *spss vers.15*

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square = 0.433. agar mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di MAN Palopo dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.433 \times 100\% \\ &= 43.3\% \end{aligned}$$

Artinya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 43.3%. sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

## B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

### 1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak dan mengarahkan seluruh anggotanya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah terbagi menjadi tiga yaitu otokratis, Demokratis dan Laissez faire. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak, Demokratis Adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan situasi yang memberi kesan demokratis padahal pemimpin sangat pandai menggiring pikiran/ide anggota untuk mengikuti anggotanya, dan laizess faire Adalah gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan memimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatannya masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MAN Palopo dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh 14 item/butir pernyataan angket yang valid diberikan kepada 54 responden yang berasal dari guru yang ada di MAN Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 54 responden dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 16 orang dan persentase sebesar 30% dengan skor rata-ratanya yaitu 81,57 dan sisanya 70 % di pengaruhi oleh faktor lain .Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah sudah baik yang

diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang diberikan meliputi indikator gaya kepemimpinan otoriter, Demokratis dan Laizess Faire. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah MAN Palopo yaitu Gaya kepemimpinan Demokratis hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi guru sebesar 33%.

## 2. Motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian serius dari kepala sekolah, sebab setiap guru dimanapun mengajar memiliki harapan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja itu sendiri akan timbul pada diri setiap guru apabila guru yang bersangkutan merasakan bahwa kebutuhan yang diperlukan dapat terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan guru akan berimplementasi ke peningkatan kerjanya. Baik buruknya guru dalam bekerja dapat dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MAN Palopo dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh Variabel motivasi kerja guru terdiri dari 8 indikator dengan 27 butir instrumen berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan melibatkan 54 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 19 butir yang valid. Dengan demikian butir instrumen variabel motivasi kerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 27 butir.



Berdasarkan penyebaran angket ke 54 responden dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dapat di katakan kategori baik dengan frekuensi 33 orang dan persentase sebesar 61% dengan skor rata-rata 82.00 dan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 3. Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil olah data penelitian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) secara simultan sebesar 43,3% sedangkan sisanya telah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari peneliti ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bethi Dian Paramita mengkaji tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo pada tahun 2003 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja guru di SMK PGRI 1 SentoloKulonprogo pada tahun 2003.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan kepala sekolah MAN Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 16 orang dan persentase sebesar 30% dengan skor rata-rata yaitu 81.57. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah telah menunjukkan gaya kepemimpinannya dengan sangat baik yang di peroleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang diberikan meliputi indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah.
- b) Motivasi kerja guru pada MAN Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 21 orang dan persentasi sebesar 39% dan skor rata-rata yaitu 82.00. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru di MAN Palopo sudah baik walaupun masih ada beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja guru terganggu.
- c) Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti di peroleh nilai koefisien determinasi ( R Square) sebesar 0,433 atau sama dengan 43,3% dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6,301 dan  $T_{tabel}$  1,675 atau  $6,301 > 1,675$ . Terdapat pula nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ( maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima), dari hal tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 43,3% (  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima).

## **B. Saran**

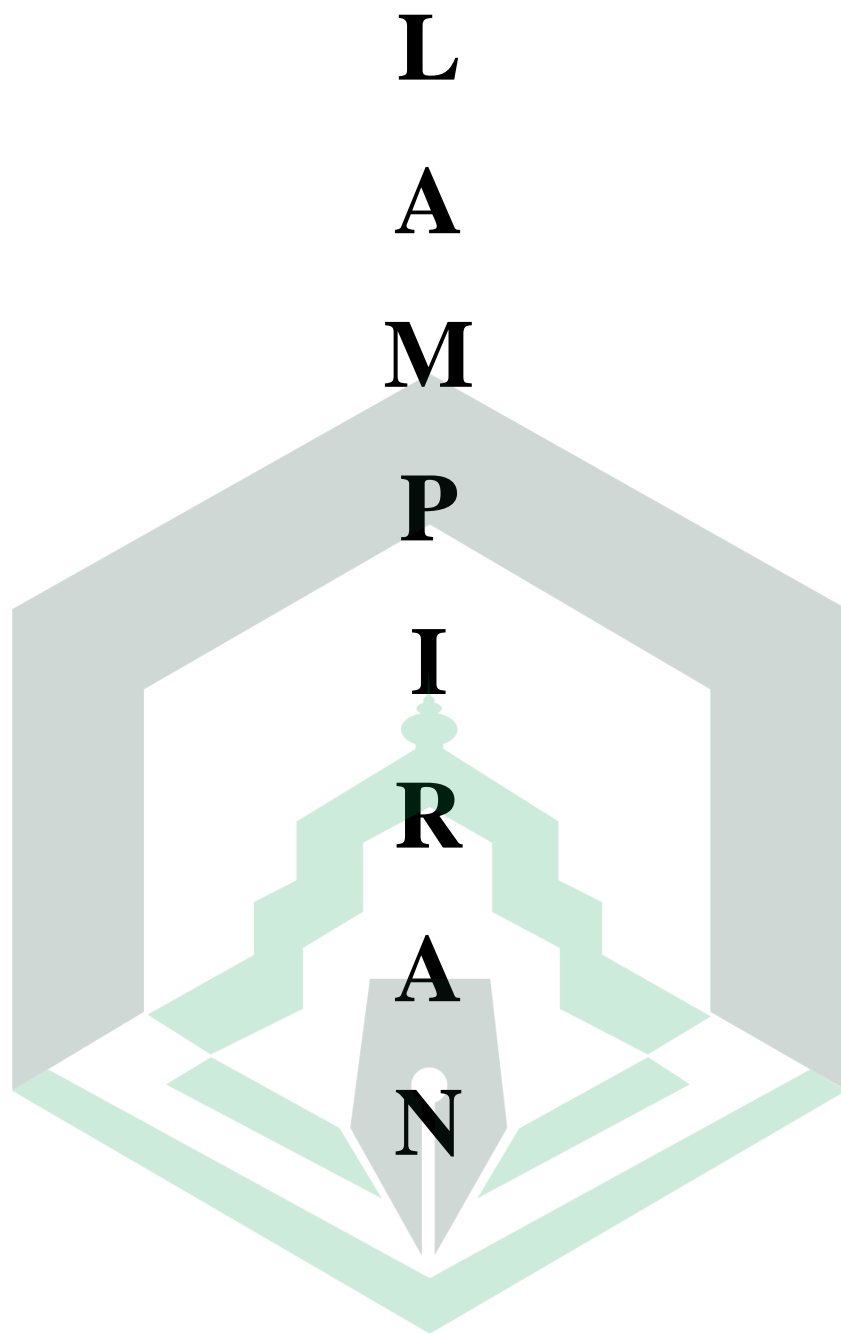
Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di MAN Palopo:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo diharapkan dapat meningkatkan kerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk menjadikan guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya , guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik dalam diri maupun luar.
3. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan peneliti ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat di butuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Barry, P. A. (1994). *Kamus Ilmiah*. Arkola: Surabaya.
- Am, S. (1986). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Ardi. (2000). *Manajemen Kepemimpinan dan Modern*. Bandung: Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Cet XII*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Cet XIV*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dasono, M. d. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Semarang : CV IKIP Semarang Press.
- Dkk, P. A. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Dzulfadhli. (2007). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Vol.6*.
- Firda, A. a. *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minum Penambah Tenaga Cair Merek M-150*. Semarang.
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kementriaan Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (2013). Jawa Barat: Ponegoro.
- Komariyah, E. d. (2010). *Administrasi, Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- M. Subana, d. (2000). *Statistik Pendidikan, Cet I*. Bandung: Pustaka Setia.
- Machali, A. H. *Pengelolaan Pendidikan Cet 1*.
- Maslow, A. *sikologi Pendidikan*.
- Naskaati, A. (2003). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kota Mataram NTB*. Malang: Uiversitas Negeri.
- Naskaati, A. (2003). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Petama Negari di kota Mataram NTB*. Malang: u.
- Nur Kholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.

- Paramita, B. D. (2003). *Journl Gaya Kepemimpinan dalam Motivasi Kerja Guru*.
- Prawira, P. A. (2013). *Psikologi Pendidikan Dalam Prespektif Baru*. Jogjakartan: AR-RuZZ Media.
- Puradarumita, W. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, N. (1991). *Administrasi dan Supervisi Pendidian*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rifa'i, M. M. (1986). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmar.
- Saputra, E. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Vol.4*.
- Sardiman. (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Keterampilan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soemanto, H. S. (1999). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi, Ed XIII*. Bandung: Alfabet.
- Sunarto, R. d. (2010). *Pengantar Statistik untuk Pendidkan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis Cet. III*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, H. (2009). *Manajemen Teori Praktik, dan Riset Pendidikan Cet III*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2008). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pndidikan*. Cet, I CV Alfabeta.
- Wahib, M. d. (2001). *Psikolgi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.



## Lampiran 1 Nama-nama Guru MAN Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol
<b>GURU PNS</b>		
1.	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I	Pembina IV/a
2.	Dra. Maida Hawa, M.Pd.I	Pembina Tk.I,IV/b
3.	Dra. Anna Rahmah Chalid, M.Pd.I	Pembina IV/a
4.	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I	Pembina IV/a
5.	Dra. Niba Manganni	Pembina IV/a
6.	Dra. Nurwahidah	Pembina Tk.I,IV/b
7.	Kasiatun S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
8.	Dra. Jumiati Sinarji	Pembina IV/a
9.	Dra. Rahayu, M.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
10.	Dra. Jumaliana	Pembina IV/a
11.	Drs. Haeruddin, M.Pd	Pembina IV/a
12.	Rahmah, S.Ag, S.Pd	Penata Tk.I III/d
13.	Dra. Nurmiati, M.Pd.I	Pembina IV/a
14.	Dra. Hj. Uswaty Khalid	Penata Tk.I III/d
15.	Indarmi H. Renta, S.Ag	Penata Tk.I III/d
16.	Mustakin, SE.	Penata Muda Tk.I/III/b
17.	Dra. St. Nun Ainun Yahya	Penata Tk.I III/d
18.	Drs. Hj. Nurpati	Penata Tk.I III/d
19.	Drs. Abd. Muis Achmad	Penata Tk.I III/d
20.	Sujarno, S.Ag, M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
21.	Yusni, ST	Penata III/C
22.	Andi Sriwahyuli, S.Pd.M.Pd	Penata III/C
23.	Asriani Baso, S.Ag	Penata Muda III/a
24.	Paulus Baan, ST.	Penata Muda III/a
25.	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd	Penata III/a
26.	Husniati Muhyirung, S.Pd	Penata III/a
27.	Suciaty Rustam, S.Pd	Penata III/a
28.	Zulfitriah Hasim, S.Pd	Penata III/a
29.	Titin Harfiana, S.Pd.I	Penata III/a
30.	Nursan Nawir, S.Pd	Penata III/a
31.	Irfan Rizal, S.Or	Penata III/a
32.	Musril Hamzah, S.Pd	Penata III/a
33.	Fakhrul Islam, S.Pd	Penata III/a
34.	Muhammad Fathanah, S.Pd	Penata III/a
35.	A. Nur Amaliah Batari, S.Pd	Penata III/a
36.	Drs. Sofyan Lihu	Pembina Tk.I,IV/b
37.	Udding, S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
38.	Rahmawati, SS.	Pembina IV/a
39.	Hadrah, SE., M.Si	Penata Tk.I III/d
40.	Bebet Rusmasari K, S.Pd	Penata Tk.I III/d
41.	Darwis, S.Pd	Penata Tk.I III/d
42.	Hisdayanti, ST	Penata Tk.I III/d
43.	Rizal Syarifuddin, SE	Penata Tk.I III/d

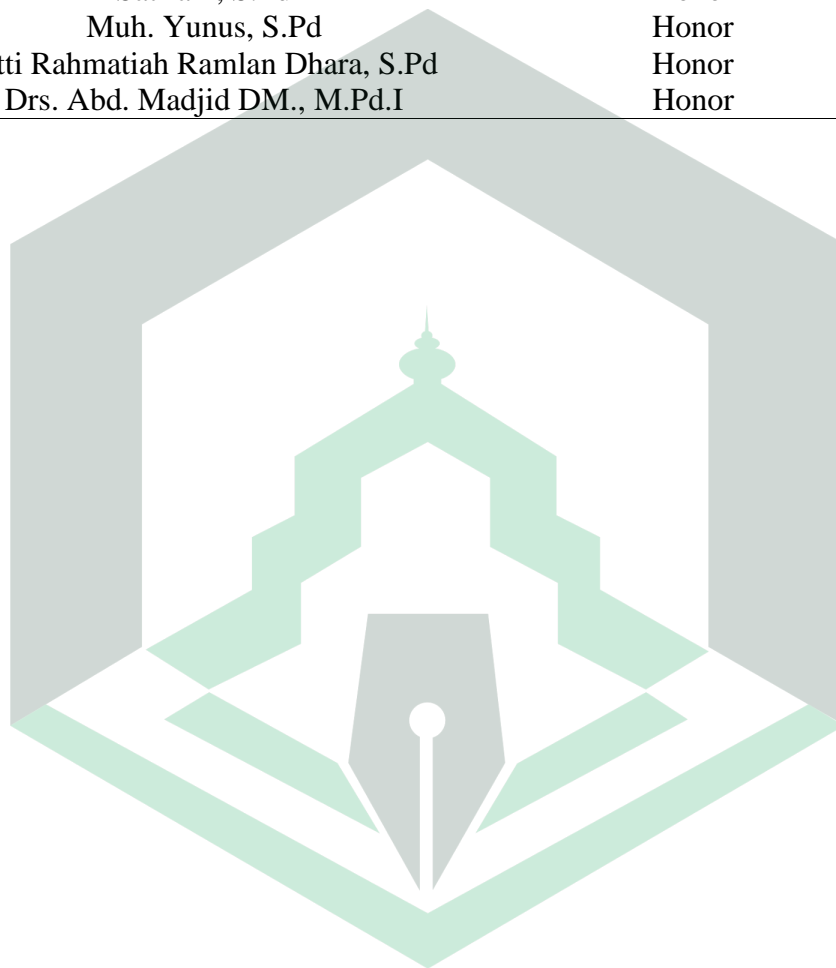
---

44.	Faisal Syarifuddin, ST.	Penata Tk.I III/d
45.	Abdul Wahhab, S.Si., M.Pd	Penata Tk.I III/d
46.	Alahuddin, S.Fil.I., M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
47.	Sugiyah, SP.	Penata III/C
48.	Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd	Penata III/C

**GURU HONOR**

49.	Nursanti, S.Pd	Honor
50.	Rusnia, S.Pd.I, M.Pd	Honor
51.	Satriani, S.Pd	Honor
52.	Muh. Yunus, S.Pd	Honor
53.	Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd	Honor
54.	Drs. Abd. Madjid DM., M.Pd.I	Honor

---





## Lampiran 2 : Angket Penelitian

## INSTRUMEN PENELITIAN

## Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin: Pria/Wanita)\*, Usia:        tahun
3. Nama Sekolah:
4. Lama Masa Kerja:

**A. Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah****Petunjuk Pengisian Angket**

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

**Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

**Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan positif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan oleh guru selama disekolah				
2	Kepala sekolah dan guru sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah				
3	Kepala sekolah mengawasi pekerjaan guru dengan ketat				
4	Kepala sekolah mampu mendorong para guru untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi disekolah				

- 
- 5 Keputusan lebih banyak dibuat oleh guru
- 6 Semua tugas-tugas guru diatur oleh kepala sekolah
- 7 Kepala sekolah tidak melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada guru
- 8 Dalam bersikap kepada guru kepala sekolah melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersikap subjektif
- 9 Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para guru
- 10 Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat
- 11 Kepala sekolah tidak mendorong guru untuk menggunakan inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas
- 12 Kepala sekolah hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh guru
- 13 Hubungan antara kepala sekolah dan guru terjalin dengan baik
- 14 Segala keputusan di ambil sendiri oleh kepala sekolah
- 

## **B. Instrumen Motivasi Kerja Guru**

Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen motivasi kerja guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dar 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

### **Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

### **Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan positif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Saran
		SS	S	KS	TS	
1	Gaji saya sebagai guru sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari saya seperti membeli baju, tas dan lain-lain					
2	Saya belum mampu berintegrasi dengan baik					
3	Saya belum mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
4	Gaji guru telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
5	Gaji yang di terima belum bisa dapat disisihkan untuk kebutuhan lain					
6	Guru merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makanan minuman sudah terpenuhi					
7	Kondisi setiap ruang kelas yang digunakan kurang cukup aman					
8	Penghasilan yang diterima oleh guru sudah sangat memuaskan					
9	Kepala sekolah belum memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar					
10	Sekolah belum memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk maju					
11	Guru nyaman dengan kondisi lingkungan sekolah					
12	Guru belum mampu berintegrasi dengan baik					
13	Guru belum diberikan penghargaan atas prestasi yang di raih					
14	Guru kurang memiliki rasa keingin taahuan yang tinggi					
15	Hubungan sesama guru-guru dan rekan kerja di sekolah ini cukup baik					
16	Kepala sekolah belum memberikan pujian bila ada guru yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik					
17	Kepala sekolah belum memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar					
18	Guru diharuskan untuk meningkatkan kemampuan menyusun bahan ajar					
19	Guru belum mengikuti kegiatan diluar					

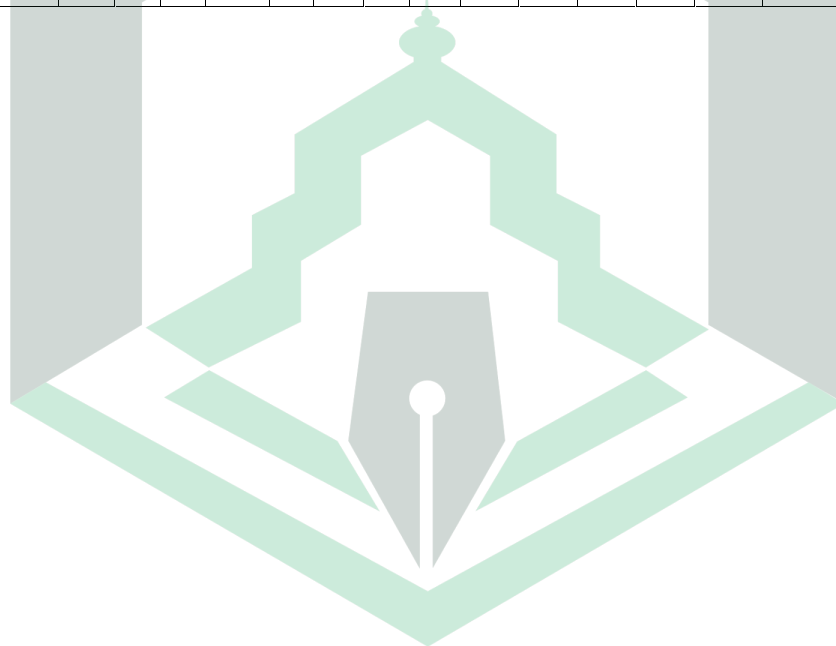
- sekolah seperti pelatihan guna  
pengembangan dalam bekerja
- 20 Adanya saling menghormati antara sesama  
guru dan rekan kerja lainnya
- 21 Guru mengajar disini belum mendapat  
jaminan kesehatan
- 22 Jaminan kesehatan yang diberikan pihak  
sekolah terhadap guru kurang cukup baik
- 23 Guru kurang bersosialisasi dengan baik  
terhadap sesama rekan kerja dilingkungan  
sekolah
- 24 Guru mengajar disini merasa aman dalam  
melaksanakan tugas
- 25 Guru kurang terlibat dalam kegiatan-  
kegiatan yang diadakan diluar sekolah
- 26 Guru belum mendapat pengakuan dan  
penghargaan dari rekan kerja saat berhasil  
melakukan pekerjaan dengan baik
- 27 guru selalu mencari hal-hal yang baru dan  
bermanfaat untuk ilmu pengetahuan
- 



## Lampiran 3 Hasil Penelitian Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JUMLAH	SKALA 100
		+	+	+	+	+	-	-	+	+	-	-	+	+	-		
1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53	95
2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	1	47	84
3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	45	80
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	42	75
5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	45	80
6	6	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	46	82
7	7	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	45	80
8	8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	1	47	84
9	9	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	46	82
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	51	91
11	11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	52	93
12	12	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	43	77
13	13	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	43	77
14	14	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	43	77
15	15	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	45	80
16	16	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	43	77
17	17	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	44	79
18	18	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	2	43	77
19	19	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	39	70
20	20	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	43	77
21	21	3	4	4	3	4	1	3	2	4	3	3	4	4	4	46	82
22	22	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	1	42	75
23	23	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	44	79
24	24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	51	91
25	25	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	45	80
26	26	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	46	82
27	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	53	95
28	28	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	1	4	1	39	70
29	29	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	45	80
30	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50	89
31	31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52	93
32	32	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	42	75
33	33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	51	91
34	34	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	45	80
35	35	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	45	80
36	36	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	3	4	44	79
37	37	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	42	75

38	38	3	4	4	3	4	1	3	2	4	3	2	3	4	2	42	75
39	39	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	41	73
40	40	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	42	75
41	41	3	3	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	4	4	45	80
42	42	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	1	43	77
43	43	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	48	86
44	44	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	45	80
45	45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	52	93
46	46	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	43	77
47	47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	52	93
48	48	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	1	4	1	39	70
49	49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	96
50	50	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	44	79
51	51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	52	93
52	52	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	44	79
53	53	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	3	4	3	43	77
54	54	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	50	89



Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru

NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	JUMLAH	SKALA 100	
		+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	+	-	-	-	-	-	+			
1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	88	81	
2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	94	87	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	87	81
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	87	81
5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	86	80	
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	85	79	
7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	86	80	
8	8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	92	85	
9	9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	86	80	
10	10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	99	92	
11	11	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	87	81	
12	12	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	87	81	
13	13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	87	81	
14	14	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	90	83	
15	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	89	82	
16	16	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	77	
17	17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	87	81	
18	18	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	85	79	
19	19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	82	76	
20	20	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	79	73	
21	21	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82	76	
22	22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	91	84	
23	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	88	81	
24	24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	95	88	

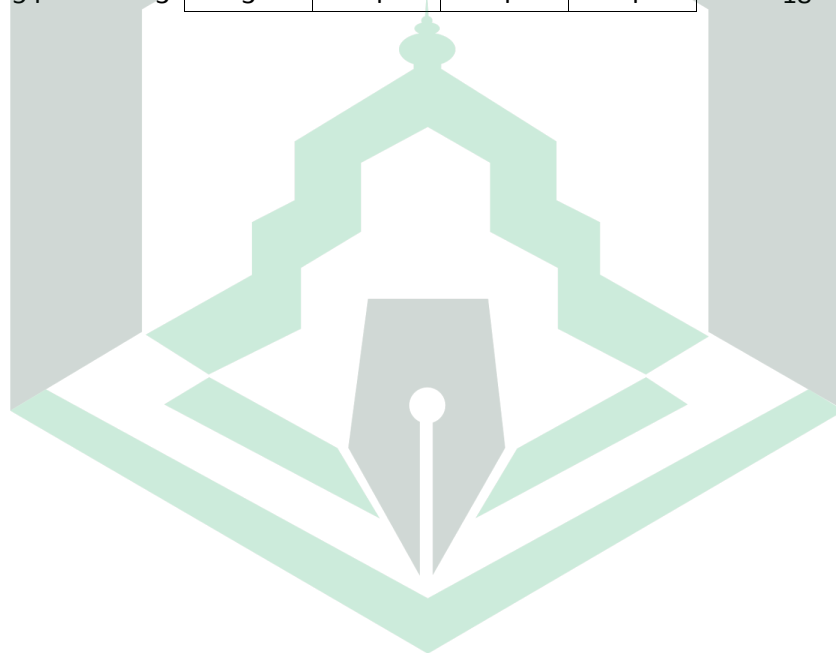
25	25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	90	83	
26	26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	90	83	
27	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	99	92	
28	28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	86	80		
29	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	84	78	
30	30	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90	83	
31	31	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	92	85	
32	32	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	88	81	
33	33	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	101	94
34	34	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	86	80	
35	35	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	87	81	
36	36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	90	83	
37	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	88	81	
38	38	4	2	4	3	1	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	79	73	
39	39	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	77	71	
40	40	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	89	82	
41	41	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	87	81	
42	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	86	80	
43	43	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	92	85	
44	44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	95	88
45	45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	100	93	
46	46	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79	73	
47	47	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	95	88	
48	48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	86	80	
49	49	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	90	83	
50	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	85	79	
51	51	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	101	94	
52	52	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	85	79	
53	53	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	90	83	
54	54	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	90	83	



## Lampiran 5 Hasil penelitian angket gaya kepemimpinan Otoriter

NO	KODE RES					JUMLAH	SKALA 100
		1	2	3	4		
		+	-	-	+		
1	1	4	4	4	4	20	100
2	2	1	4	4	4	17	85
3	3	3	2	2	4	15	75
4	4	2	2	2	3	12	60
5	5	4	3	2	4	17	85
6	6	3	2	2	4	15	75
7	7	3	2	2	4	15	75
8	8	1	4	4	4	17	85
9	9	4	2	2	3	15	75
10	10	3	4	4	4	19	95
11	11	4	4	3	4	19	95
12	12	3	2	2	4	14	70
13	13	3	4	2	4	16	80
14	14	3	2	2	3	13	65
15	15	3	2	2	4	14	70
16	16	4	2	4	4	17	85
17	17	3	3	3	4	16	80
18	18	2	2	2	4	14	70
19	19	1	3	3	3	12	60
20	20	3	3	2	4	15	75
21	21	4	1	2	3	14	70
22	22	1	2	2	4	13	65
23	23	3	3	2	4	16	80
24	24	3	4	4	4	19	95
25	25	4	3	2	4	17	85
26	26	3	2	2	4	15	75
27	27	3	4	4	4	19	95
28	28	1	2	2	3	12	60
29	29	4	2	4	4	17	85
30	30	3	4	4	4	19	95
31	31	4	4	4	4	20	100
32	32	3	4	2	4	16	80
33	33	3	4	3	4	18	90
34	34	3	2	2	4	14	70
35	35	3	3	3	4	16	80
36	36	4	1	2	4	14	70
37	37	3	2	2	3	13	65

38	38	2	1	2	3	4	12	60
39	39	1	3	2	4	3	13	65
40	40	3	2	2	3	3	13	65
41	41	4	1	2	2	4	13	65
42	42	1	2	3	4	4	14	70
43	43	3	3	4	4	4	18	90
44	44	3	2	2	4	4	15	75
45	45	4	4	4	4	4	20	100
46	46	3	2	4	4	3	16	80
47	47	3	4	4	4	4	19	95
48	48	1	2	2	3	4	12	60
49	49	4	4	4	4	4	20	100
50	50	3	2	2	4	4	15	75
51	51	4	4	3	4	4	19	95
52	52	3	2	2	4	3	14	70
53	53	3	1	2	4	3	13	65
54	54	3	3	4	4	4	18	90



## Lampiran 6 Hasil penelitian angket gaya kepemimpinan Demokratis

NO	KODE RES	1		2		3		4	JUMLAH	SKALA 100
		+	+	+	+	+	+			
1	1	4		4		3		4	15	94
2	2	4		2		4		4	14	88
3	3	4		3		3		4	14	88
4	4	3		3		3		4	13	81
5	5	4		3		3		3	13	81
6	6	4		4		3		4	15	94
7	7	4		3		3		4	14	88
8	8	4		3		3		4	14	88
9	9	4		4		3		4	15	94
10	10	4		3		4		3	14	88
11	11	4		3		4		3	14	88
12	12	3		3		4		4	14	88
13	13	3		3		4		4	14	88
14	14	3		3		4		4	14	88
15	15	3		4		3		4	14	88
16	16	3		3		3		3	12	75
17	17	3		3		3		4	13	81
18	18	4		2		3		4	13	81
19	19	2		3		3		4	12	75
20	20	3		4		4		3	14	88
21	21	4		3		4		4	15	94
22	22	4		2		4		4	14	88
23	23	4		3		3		4	14	88
24	24	4		3		4		4	15	94
25	25	4		3		3		3	13	81
26	26	4		4		4		4	16	100
27	27	4		3		4		4	15	94
28	28	4		3		3		4	14	88
29	29	3		4		3		4	14	88
30	30	4		3		3		3	13	81
31	31	4		3		3		3	13	81
32	32	3		3		4		4	14	88
33	33	4		3		4		4	15	94
34	34	3		3		4		4	14	88
35	35	3		4		3		4	14	88
36	36	3		3		3		3	12	75
37	37	3		3		3		4	13	81

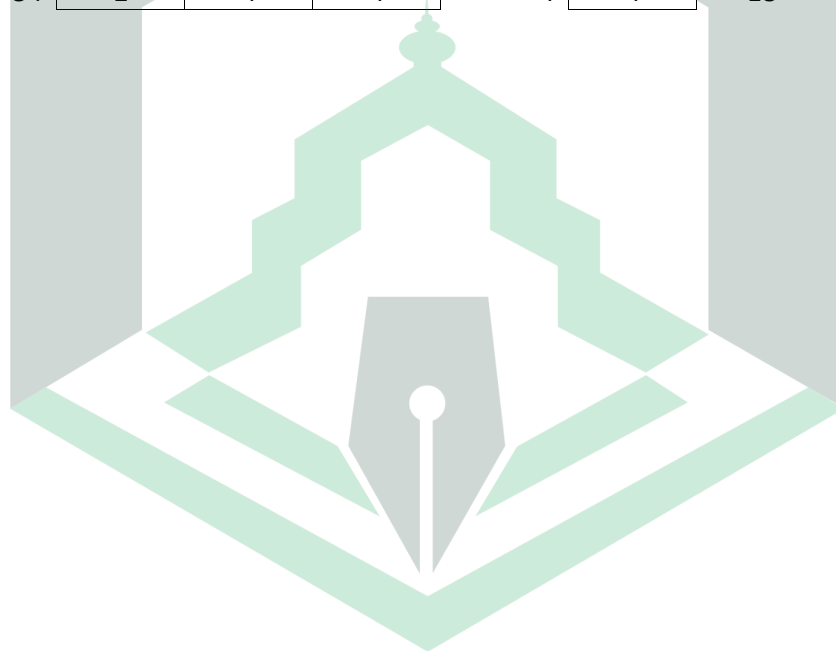
38	38	4	2	4	4	14	88
39	39	3	3	4	4	14	88
40	40	3	4	4	3	14	88
41	41	4	4	3	4	15	94
42	42	4	2	3	4	13	81
43	43	4	3	3	4	14	88
44	44	4	3	3	4	14	88
45	45	4	3	4	3	14	88
46	46	3	4	3	4	14	88
47	47	4	3	3	4	14	88
48	48	4	3	3	4	14	88
49	49	4	4	3	4	15	94
50	50	4	3	3	3	13	81
51	51	4	3	4	3	14	88
52	52	3	3	4	4	14	88
53	53	3	3	3	4	13	81
54	54	4	3	3	4	14	88



## Lampiran 7 Hasil penelitian angket gaya kepemimpinan laissez faire

NO	KODE RES						JUMLAH	SKALA 100
		1	2	3	4	5		
1	1	4	4	3	4	3	18	90
2	2	4	3	3	3	4	17	85
3	3	3	4	4	2	3	16	80
4	4	2	3	4	4	4	17	85
5	5	2	3	4	3	4	16	80
6	6	3	3	4	3	4	17	85
7	7	2	3	4	4	4	17	85
8	8	4	3	4	1	4	16	80
9	9	2	3	4	4	4	17	85
10	10	4	4	3	3	4	18	90
11	11	4	4	3	4	4	19	95
12	12	3	4	3	2	2	14	70
13	13	3	3	2	3	2	13	65
14	14	3	4	3	4	2	16	80
15	15	3	4	3	3	4	17	85
16	16	2	3	3	4	2	14	70
17	17	3	3	4	3	2	15	75
18	18	3	3	4	3	4	17	85
19	19	3	3	3	3	1	13	65
20	20	3	3	3	3	2	14	70
21	21	3	4	4	4	3	18	90
22	22	3	3	4	3	3	16	80
23	23	2	3	4	2	4	15	75
24	24	4	3	3	4	4	18	90
25	25	2	3	4	3	4	16	80
26	26	3	3	4	3	3	16	80
27	27	4	4	3	4	4	19	95
28	28	2	3	4	1	4	14	70
29	29	2	3	3	4	2	14	70
30	30	4	4	4	3	3	18	90
31	31	4	3	4	4	4	19	95
32	32	3	3	2	2	2	12	60
33	33	4	4	3	3	4	18	90
34	34	3	4	3	4	2	16	80
35	35	3	3	4	3	2	15	75
36	36	3	4	3	4	4	18	90
37	37	2	3	4	3	4	16	80

38	38	3	4	4	3	3	17	85
39	39	3	3	3	3	2	14	70
40	40	3	4	3	3	2	15	75
41	41	3	4	4	3	3	17	85
42	42	3	3	4	3	4	17	85
43	43	2	4	4	2	4	16	80
44	44	2	3	4	4	4	17	85
45	45	4	4	3	3	4	18	90
46	46	2	3	3	3	2	13	65
47	47	4	3	4	4	4	19	95
48	48	2	3	4	1	4	14	70
49	49	4	4	4	4	3	19	95
50	50	3	3	4	3	4	17	85
51	51	4	4	3	4	4	19	95
52	52	3	4	4	2	2	15	75
53	53	3	4	3	3	4	17	85
54	54	2	4	4	4	4	18	90



## Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Angket


## Validitas Data Angket Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah


Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	skor	s	skor	S	skor	s	skor	s	skor	s	skor	s
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
s	5		5		5		5		5		5	
v	0,83		0,83		0,83		0,83		0,83		0,83	

## Validitas Data Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	skor	s	skor	S	skor	s	skor	s	Skor	s	skor	s
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
s	5		5		4		4		4		4	
v	0,83		0,83		0,67		0,67		0,67		0,67	

## Lampiran 9 Surat Keterangan Meneliti dari KESBANG


  
**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : J. K.H.M. Hasyim No.2 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telp. : (0411) 23882

  
**IZIN PENELITIAN**  
 NOMOR : 795/PO/PMPTSP/IX/2020

**ASLI**  
 BUKTI HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Iptek  
 2. Peraturan Menteri Nomor 84 Tahun 2011 tentang Pedoman Peraturan Akademik Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2014.  
 3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Penelitian dan Non Penelitian di Kota Palopo.  
 4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2018 tentang Pendakapan Kewenangan Pengembangan Penelitian dan Non penelitian Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Penelitian dan Non penelitian Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Dibawahi Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : ANITA  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Jl. Balandi Kota Palopo  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 NIM : 16.0206.0018

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

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN PALOPO**

Lokasi Penelitian : MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO

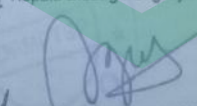
Lamanya Penelitian : 22 September 2020 s.d. 21 Desember 2020

**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 : 23 September 2020  
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

  
**ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP**  
 Pangkat : Penata  
 NIP : 19780805 201001 1 014

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



## Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MAN Palopo



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO**  
 Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914  
 Telp/Fax (0471) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com  
 Kota Palopo

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 Nomor : /Ma.21.14.01/TL.00/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I  
 NIP. : 19661231 199403 2 009  
 Pangkat/Gol. : Pembina IV/a  
 Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Anita  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Jl. Balandai Kota Palopo  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 NIM. : 16 0206 0016

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo .*"

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 30 November 2020  
 Kepala Madrasah,

  
 Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I  
 NIP. 196612311994032009

## Lampiran 11 Surat Keterangan Lulus Mengaji

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
*Jl. Agata Kel. Balantai Kec. Bara, 91914 Kota Palopo*  
*Email: prodi\_mpi@iainpalopo.ac.id*

---

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini telah mampu membaca Al-Qur'an dan dapat dipertanggungjawabkan.

Nama : AMITA

NIM : 16.0206.0016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Jurusan : Tarbiyah


Alamat/ No. Hp : Balantai / 083 136 893 929

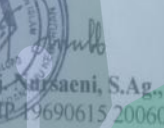
Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, ..... 2020


A.n Dekan  
Wakil dekan I Fak. Tarbiyah & Ilmu Keguruan

Ketua Prodi MPI

  
**Muhsin Yusuf, S.Ag., M.Pd.**  
 NIP. 19740602 199903 1 003

  
**H. Narsaeni, S.Ag., M.Pd.**  
 NIP. 19690615 200604 2 004

Yang tersebut di atas dinyatakan  
mampu membaca al-Qur'an  
dengan baik.

  
**Alimuddin, S. Ud., M. Ed. I**  
 NIP. 19560515201801102

Lampiran 12 Dokumentasi

**DOKUMENTASI**



## RIWAYAT HIDUP



**ANITA**, lahir di Tandung pada tanggal 01 juni 1998. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Idi dan ibu bernama Wati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Agatis, Kec .Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 024 Tandung.

Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan SMP Negeri 6 Sabbang hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMANegeri 1 Sabbang. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: [anitanisa0106@gmail.com](mailto:anitanisa0106@gmail.com)



Lampiran 2 : Angket Penelitian

### INSTRUMEN PENELITIAN

#### Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

5. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
6. Jenis Kelamin: Pria/Wanita)\*, Usia:      tahun
7. Nama Sekolah:
8. Lama Masa Kerja:

### C. Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### Petunjuk Pengisian Angket

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

#### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

#### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan positif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan oleh guru selama di sekolah				
2	Kepala sekolah dan guru sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah				
3	Kepala sekolah mengawasi pekerjaan guru dengan ketat				
4	Kepala sekolah mampu mendorong para guru untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi di sekolah				
5	Keputusan lebih banyak dibuat oleh guru				
6	Semua tugas-tugas guru diatur oleh kepala sekolah				
7	Kepala sekolah tidak melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada guru				
8	Dalam bersikap kepada guru kepala sekolah melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersikap subjektif				



- 
- 9 Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para guru
- 10 Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat
- 11 Kepala sekolah tidak mendorong guru untuk menggunakan inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas
- 12 Kepala sekolah hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh guru
- 13 Hubungan antara kepala sekolah dan guru terjalin dengan baik
- 14 Segala keputusan di ambil sendiri oleh kepala sekolah
- 

#### D. Instrumen Motivasi Kerja Guru

Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen motivasi kerja guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

##### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

##### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan positif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

---

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Saran
		SS	S	KS	TS	
1	Gaji saya sebagai guru sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari saya seperti membeli baju, tas dan lain-lain					
2	Saya belum mampu berintegrasi dengan baik					
3	Saya belum mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					

- 4 Gaji guru telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga
- 5 Gaji yang di terima belum bisa dapat disisihkan untuk kebutuhan lain
- 6 Guru merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makanan minuman sudah terpenuhi
- 7 Kondisi setiap ruang kelas yang digunakan kurang cukup aman
- 8 Penghasilan yang diterima oleh guru sudah sangat memuaskan
- 9 Kepala sekolah belum memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar
- 10 Sekolah belum memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk maju
- 11 Guru nyaman dengan kondisi lingkungan sekolah
- 12 Guru belum mampu berintegrasi dengan baik
- 13 Guru belum diberikan penghargaan atas prestasi yang di raih
- 14 Guru kurang memiliki rasa keingin tahuan yang tinggi
- 15 Hubungan sesama guru-guru dan rekan kerja di sekolah ini cukup baik
- 16 Kepala sekolah belum memberikan pujian bila ada guru yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik
- 17 Kepala sekolah belum memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar
- 18 Guru diharuskan untuk meningkatkan kemampuan menyusun bahan ajar
- 19 Guru belum mengikuti kegiatan diluar sekolah seperti pelatihan guna pengembangan dalam bekerja
- 20 Adanya saling menghormati antara sesama guru dan rekan kerja lainnya
- 21 Guru mengajar disini belum mendapat jaminan kesehatan
- 22 Jaminan kesehatan yang diberikan pihak sekolah terhadap guru kurang cukup baik
- 23 Guru kurang bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan sekolah

- 24 Guru mengajar disini merasa aman dalam melaksanakan tugas
- 25 Guru kurang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan diluar sekolah
- 26 Guru belum mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik
- 27 guru selalu mencari hal-hal yang baru dan bermanfaat untuk ilmu pengetahuan



Lampiran 3 Hasil Penelitian Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JUMLAH	SKALA 100
		+	+	+	+	+	-	-	+	+	-	-	+	+	-		
1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53	95
2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	1	47	84
3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	45	80
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	42	75
5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	45	80



6	6	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	46	82
7	7	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	45	80
8	8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	1	47	84
9	9	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	46	82
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	51	91
11	11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	52	93
12	12	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	43	77
13	13	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	43	77
14	14	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	43	77
15	15	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	45	80
16	16	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	43	77
17	17	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	44	79
18	18	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	2	43	77
19	19	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	39	70
20	20	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	43	77
21	21	3	4	4	3	4	1	3	2	4	3	3	4	4	4	46	82
22	22	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	1	42	75
23	23	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	44	79
24	24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	51	91
25	25	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	45	80
26	26	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	46	82
27	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	53	95
28	28	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	1	4	1	39	70
29	29	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	45	80
30	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50	89
31	31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52	93
32	32	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	42	75
33	33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	51	91
34	34	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	45	80
35	35	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	45	80
36	36	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	3	4	44	79
37	37	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	42	75
38	38	3	4	4	3	4	1	3	2	4	3	2	3	4	2	42	75
39	39	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	41	73
40	40	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	42	75
41	41	3	3	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	4	4	45	80
42	42	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	1	43	77
43	43	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	48	86
44	44	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	45	80
45	45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	52	93
46	46	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	43	77

47	47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	52	93
48	48	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	1	4	1	39	70
49	49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	96
50	50	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	44	79
51	51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	52	93
52	52	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	44	79
53	53	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	3	4	3	43	77
54	54	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	50	89



Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru

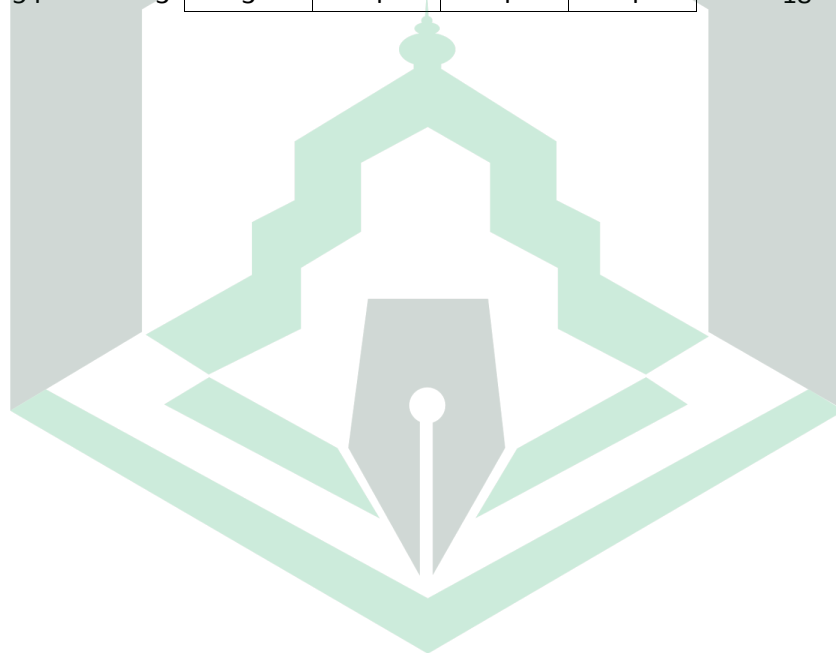
NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	JUMLAH	SKALA 100	
		+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	+	-	-	-	-	-	+			
1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	88	81	
2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	94	87	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	87	81
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	87	81
5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	86	80	
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	85	79	
7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	86	80	
8	8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	92	85	
9	9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	86	80	
10	10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	99	92	
11	11	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	87	81	
12	12	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	87	81	
13	13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	87	81	
14	14	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	90	83	
15	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	89	82	
16	16	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	77	
17	17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	87	81	
18	18	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	85	79	
19	19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	82	76	
20	20	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	79	73	
21	21	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82	76	
22	22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	91	84	
23	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	88	81	
24	24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	95	88	

25	25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	90	83	
26	26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	90	83	
27	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	99	92	
28	28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	86	80		
29	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	84	78	
30	30	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90	83	
31	31	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	92	85	
32	32	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	88	81	
33	33	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	101	94
34	34	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	86	80	
35	35	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	87	81	
36	36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	90	83	
37	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	88	81	
38	38	4	2	4	3	1	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	79	73	
39	39	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	77	71	
40	40	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	89	82	
41	41	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	87	81	
42	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	86	80	
43	43	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	92	85	
44	44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	95	88	
45	45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	100	93	
46	46	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79	73	
47	47	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	95	88	
48	48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	86	80	
49	49	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	90	83	
50	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	85	79	
51	51	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	101	94	
52	52	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	85	79	
53	53	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	90	83	
54	54	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	90	83	

## Lampiran 5 Hasil penelitian angket gaya kepemimpinan Otoriter

NO	KODE RES					JUMLAH	SKALA 100	
		1	2	3	4			5
		+	-	-	+	-		
1	1	4	4	4	4	4	20	100
2	2	1	4	4	4	4	17	85
3	3	3	2	2	4	4	15	75
4	4	2	2	2	3	3	12	60
5	5	4	3	2	4	4	17	85
6	6	3	2	2	4	4	15	75
7	7	3	2	2	4	4	15	75
8	8	1	4	4	4	4	17	85
9	9	4	2	2	3	4	15	75
10	10	3	4	4	4	4	19	95
11	11	4	4	3	4	4	19	95
12	12	3	2	2	4	3	14	70
13	13	3	4	2	4	3	16	80
14	14	3	2	2	3	3	13	65
15	15	3	2	2	4	3	14	70
16	16	4	2	4	4	3	17	85
17	17	3	3	3	4	3	16	80
18	18	2	2	2	4	4	14	70
19	19	1	3	3	3	2	12	60
20	20	3	3	2	4	3	15	75
21	21	4	1	2	3	4	14	70
22	22	1	2	2	4	4	13	65
23	23	3	3	2	4	4	16	80
24	24	3	4	4	4	4	19	95
25	25	4	3	2	4	4	17	85
26	26	3	2	2	4	4	15	75
27	27	3	4	4	4	4	19	95
28	28	1	2	2	3	4	12	60
29	29	4	2	4	4	3	17	85
30	30	3	4	4	4	4	19	95
31	31	4	4	4	4	4	20	100
32	32	3	4	2	4	3	16	80
33	33	3	4	3	4	4	18	90
34	34	3	2	2	4	3	14	70
35	35	3	3	3	4	3	16	80
36	36	4	1	2	4	3	14	70
37	37	3	2	2	3	3	13	65

38	38	2	1	2	3	4	12	60
39	39	1	3	2	4	3	13	65
40	40	3	2	2	3	3	13	65
41	41	4	1	2	2	4	13	65
42	42	1	2	3	4	4	14	70
43	43	3	3	4	4	4	18	90
44	44	3	2	2	4	4	15	75
45	45	4	4	4	4	4	20	100
46	46	3	2	4	4	3	16	80
47	47	3	4	4	4	4	19	95
48	48	1	2	2	3	4	12	60
49	49	4	4	4	4	4	20	100
50	50	3	2	2	4	4	15	75
51	51	4	4	3	4	4	19	95
52	52	3	2	2	4	3	14	70
53	53	3	1	2	4	3	13	65
54	54	3	3	4	4	4	18	90



## Lampiran 6 Hasil penelitian angket gaya kepemimpinan Demokratis

NO	KODE RES	1		2		3		4	JUMLAH	SKALA 100
		+	+	+	+	+	+			
1	1	4		4		3		4	15	94
2	2	4		2		4		4	14	88
3	3	4		3		3		4	14	88
4	4	3		3		3		4	13	81
5	5	4		3		3		3	13	81
6	6	4		4		3		4	15	94
7	7	4		3		3		4	14	88
8	8	4		3		3		4	14	88
9	9	4		4		3		4	15	94
10	10	4		3		4		3	14	88
11	11	4		3		4		3	14	88
12	12	3		3		4		4	14	88
13	13	3		3		4		4	14	88
14	14	3		3		4		4	14	88
15	15	3		4		3		4	14	88
16	16	3		3		3		3	12	75
17	17	3		3		3		4	13	81
18	18	4		2		3		4	13	81
19	19	2		3		3		4	12	75
20	20	3		4		4		3	14	88
21	21	4		3		4		4	15	94
22	22	4		2		4		4	14	88
23	23	4		3		3		4	14	88
24	24	4		3		4		4	15	94
25	25	4		3		3		3	13	81
26	26	4		4		4		4	16	100
27	27	4		3		4		4	15	94
28	28	4		3		3		4	14	88
29	29	3		4		3		4	14	88
30	30	4		3		3		3	13	81
31	31	4		3		3		3	13	81
32	32	3		3		4		4	14	88
33	33	4		3		4		4	15	94
34	34	3		3		4		4	14	88
35	35	3		4		3		4	14	88
36	36	3		3		3		3	12	75
37	37	3		3		3		4	13	81

38	38	4	2	4	4	14	88
39	39	3	3	4	4	14	88
40	40	3	4	4	3	14	88
41	41	4	4	3	4	15	94
42	42	4	2	3	4	13	81
43	43	4	3	3	4	14	88
44	44	4	3	3	4	14	88
45	45	4	3	4	3	14	88
46	46	3	4	3	4	14	88
47	47	4	3	3	4	14	88
48	48	4	3	3	4	14	88
49	49	4	4	3	4	15	94
50	50	4	3	3	3	13	81
51	51	4	3	4	3	14	88
52	52	3	3	4	4	14	88
53	53	3	3	3	4	13	81
54	54	4	3	3	4	14	88





## Lampiran 7 Hasil penelitian angket gaya kepemimpinan laissez faire

NO	KODE RES						JUMLAH	SKALA 100
		1	2	3	4	5		
1	1	4	4	3	4	3	18	90
2	2	4	3	3	3	4	17	85
3	3	3	4	4	2	3	16	80
4	4	2	3	4	4	4	17	85
5	5	2	3	4	3	4	16	80
6	6	3	3	4	3	4	17	85
7	7	2	3	4	4	4	17	85
8	8	4	3	4	1	4	16	80
9	9	2	3	4	4	4	17	85
10	10	4	4	3	3	4	18	90
11	11	4	4	3	4	4	19	95
12	12	3	4	3	2	2	14	70
13	13	3	3	2	3	2	13	65
14	14	3	4	3	4	2	16	80
15	15	3	4	3	3	4	17	85
16	16	2	3	3	4	2	14	70
17	17	3	3	4	3	2	15	75
18	18	3	3	4	3	4	17	85
19	19	3	3	3	3	1	13	65
20	20	3	3	3	3	2	14	70
21	21	3	4	4	4	3	18	90
22	22	3	3	4	3	3	16	80
23	23	2	3	4	2	4	15	75
24	24	4	3	3	4	4	18	90
25	25	2	3	4	3	4	16	80
26	26	3	3	4	3	3	16	80
27	27	4	4	3	4	4	19	95
28	28	2	3	4	1	4	14	70
29	29	2	3	3	4	2	14	70
30	30	4	4	4	3	3	18	90
31	31	4	3	4	4	4	19	95
32	32	3	3	2	2	2	12	60
33	33	4	4	3	3	4	18	90
34	34	3	4	3	4	2	16	80
35	35	3	3	4	3	2	15	75
36	36	3	4	3	4	4	18	90
37	37	2	3	4	3	4	16	80

38	38	3	4	4	3	3	17	85
39	39	3	3	3	3	2	14	70
40	40	3	4	3	3	2	15	75
41	41	3	4	4	3	3	17	85
42	42	3	3	4	3	4	17	85
43	43	2	4	4	2	4	16	80
44	44	2	3	4	4	4	17	85
45	45	4	4	3	3	4	18	90
46	46	2	3	3	3	2	13	65
47	47	4	3	4	4	4	19	95
48	48	2	3	4	1	4	14	70
49	49	4	4	4	4	3	19	95
50	50	3	3	4	3	4	17	85
51	51	4	4	3	4	4	19	95
52	52	3	4	4	2	2	15	75
53	53	3	4	3	3	4	17	85
54	54	2	4	4	4	4	18	90



## Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Angket

## Validitas Data Angket Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	skor	s	skor	S	skor	s	skor	s	skor	s	skor	s
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
s	5		5		5		5		5		5	
v	0,83		0,83		0,83		0,83		0,83		0,83	

## Validitas Data Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	skor	s	skor	S	skor	s	skor	s	Skor	s	skor	s
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
s	5		5		4		4		4		4	
v	0,83		0,83		0,67		0,67		0,67		0,67	

Lampiran 9 Surat Keterangan Meneliti dari KESBANG

**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : K.P.M. Hasyim No.3 Kota Palopo - Sulawesi Selatan, Telp. (0871) 23002

**ASLI**  
ORSAS HUKUM

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 195/PEJPMPTSP/IX/2020

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan PTSP.  
2. Peraturan Menteri Nomor 54 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian Akademis/Non Akademis sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2014.  
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Penelitian dan Non Penelitian di Kota Palopo.  
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pembentukan Kawasan/lingkang Penyelenggaraan Penelitian dan Non Penelitian yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kawasan Penelitian dan Non Penelitian yang Menjadi Urusan Pemerintah yang Diwariskan Pelaksanaan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : ANITA  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Balandi Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 16.0206.0016

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

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN PALOPO**


Lokasi Penelitian : MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO  
Lamanya Penelitian : 22 September 2020 s.d. 21 Desember 2020

**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 : 23 September 2020  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
/ Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

  
**ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP**  
Pangkat : Penata  
NIP : 19780805 201001 1 014

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

## Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MAN Palopo


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
 KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO**  
 Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914  
 Telp/Fax ( 0471 ) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com  
 Kota Palopo

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : /Ma.21.14.01/TL.00/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I  
 NIP. : 19661231 199403 2 009  
 Pangkat/Gol. : Pembina IV/a  
 Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Anita  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Jl. Balandai Kota Palopo  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 NIM. : 16 0206 0016


Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MAN Palopo .*"

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 30 November 2020  
Kepala Madrasah,

  
 Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I  
 NIP. 196612311994032009

## Lampiran 11 Surat Keterangan Lulus Mengaji


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
*Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara. 91914 Kota Palopo*  
*Email: prodi\_mpa@iainpalopo.ac.id*

---

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini telah mampu membaca Al-Qur'an dan dapat dipertanggungjawabkan.

Nama : AMITA

NIM : 16.0206.0016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Jurusan : Tarbiyah



Alamat/ No. Hp : Balandi / 083 136 893 489


Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, ..... 2020


A.n Dekan  
Wakil dekan I Fak. Tarbiyah & Ilmu Keguruan

Ketua Prodi MPI


  
**Muhib Yusuf, S.Ag., M.Pd.**  
 NIP. 19740602 19903 1 003

  
**Hji. Nur Saeni, S.Ag., M.Pd.**  
 NIP. 19690615 200604 2 004

Yang tersebut di atas dinyatakan mampu membaca al-Qur'an dengan baik.

  
**Alimuddin, S. Ud. M. Pd.**  
 NIP. 19900515 20100102



Lampiran 12 Dokumentasi

**DOKUMENTASI**



## RIWAYAT HIDUP



**ANITA**, lahir di Tandung pada tanggal 01 juni 1998. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Idi dan ibu bernama Wati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Agatis, Kec .Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 024 Tandung.

Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan SMP Negeri 6 Sabbang hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMANegeri 1 Sabbang. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: [anitanisa0106@gmail.com](mailto:anitanisa0106@gmail.com)

