

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI SMP NEGERI 3 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

RASMIDAYANTI

16.0206.0078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI SMP NEGERI 3 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

RASMIDAYANTI
16.0206.0078

Pembimbing:

1. Dr. H. Bulu', M.Ag
2. Rosdiana, S.T. M.Kom

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rasmidayanti
NIM : 16.0206.0078
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 kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian 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, 2022

Yang membuat pernyataan,



Rasmidayanti

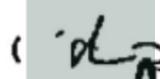
NIM 16.0206.0078

TALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo* yang ditulis oleh *Rasmidayanti* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0078, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas *Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari *Rabu*, tanggal *11 Mei 2022* bertepatan dengan *10 Syawal 1433* telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*.

Palopo, 12 Mei 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------|---------------|---|
| 1. Hj.Nursaceni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. H. Alauddin, M.A. | Penguji I | () |
| 3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Dr. H. Bulu', M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 5. Rosdiana, S.T., M.Kom. | Pembimbing II | () |

Mengetahui :

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

Ketua Program Studi
Manajemen pendidikan Islam



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ (اما بعد)

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 “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo”.

Selawat 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. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H, Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M, dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd, Wakil Dekan II Dr. Hj. Riawarda, M.Ag, dan Wakil Dekan III Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di IAIN Palopo beserta staf yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Bulu, M.Ag. dan Rosdiana, ST., M.Kom. Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. H. Alauddin, M.A. dan Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. Selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan arahan penyempurnaan skripsi ini.
6. Nur Rahma S.Pd., 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. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup perpustakaan IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Palopo, beserta Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Ramang yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan baik dan ibunda Baharia menjadi teladan untuk penulis untuk sabar dan tidak putus asa, menjadi inspirasi untuk anak-anaknya untuk tetap kuat untuk menggapai mimpi ibunda tercinta menjadi manusia berpendidikan dan sholeh - sholeha, serta semua saudara dan

saudariku yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

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

12. Terkhusus untuk orang terdekatku Karmila Khairuddin, Hasrah, Muhammad Rifki Fauzan, Sri ayu Ningsi, Rosmayanti, Aldi A, Asdir, dan Nasrul Bahar yang telah bersedia membantu dan senantiasa memberikan saran serta semangat yang tulus dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih atas dukungan dalam suka maupun duka selama mengikuti perkuliahan.

Palopo, 25 Maret 2022

Penulis



Rasmidayanti

NIM 16.02.06.0078

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
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḏ	ed (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	ye

Hamzah (ء) 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. *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 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’an), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba’in al-Nawawi

Risalah fi Ri’ayah al-Maslahah

3. *Lafz al-Jalalah (الله)*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاِذْنِ اللَّهِ *dinullah* بِاِذْنِ اللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [f]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَتِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah*

4. 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 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 ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fih al-Qur'an

Nasur al-Din al-Tusi

Nasr Hamid Abu Zayd

Al-Tufi

Al-Maslahah fi al-Tasyri' al-Islami

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

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: *ibnu Rusyd, Abu al-Walid Mauhammad* (bukan: *Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu*)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: *Abu Zaid, Nasr Hamid* (bukan: *Zaid, Nars Hamid Abu*)

B. Daftar Singkatan

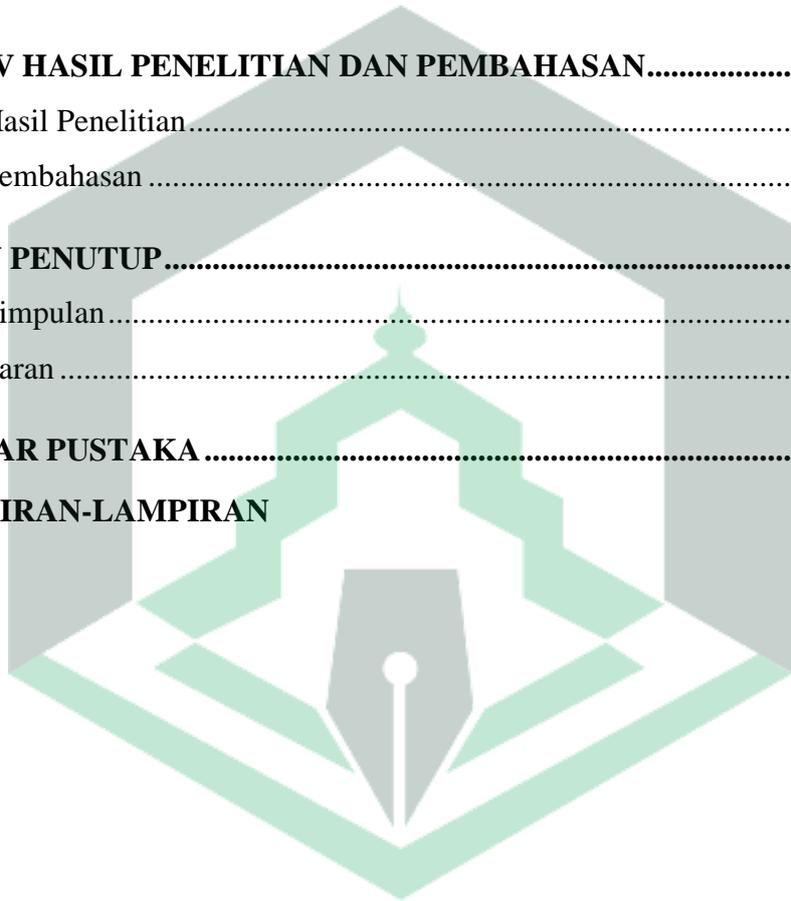
Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>alaihi al-salam</i>
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
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR HADIS	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Landasan Teori	13
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2. Kepala Sekolah	21
3. Motivasi Kerja Guru	27
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis Statistik	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38

B. Lokasi Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	43
H. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....	69
A. Simpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS ar-Ra'd/13:11.....	33
--------------------------------------	----



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang pemimpin	15
--------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Interpretasi validasi isi.....	45
Tabel 3.2 Interpretasi Relianilitas.....	45
Tabel 3.3 Kategori acuan patokan (PAN).....	47
Tabel 4.1 Nama Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Palopo.....	51
Tabel 4.2 Keadaan siswa SMP Negeri 3 Palopo 2020/2021.....	53
Tabel 4.3 Validator instrument penelitian.....	54
Tabel 4.4 Hasil validitas data angket untuk Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	54
Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi.....	54
Tabel 4.6 Hasil Validitas Data Angket untuk Peneliti Motivasi Kerja Guru.....	55
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	55
Table 4.8 Uji Reabilitas Motivasi Kerja Guru.....	56
Tabel 4.9 Perolehan presentase kepemimpinan kepala sekolah.....	57
Tabel 4.10 Perolehan presentasi kategori kepemimpinan kepala sekolah.....	57
Tabel 4.11 Perolehan presentase motivasi kerja guru.....	58
Tabel 4.12 Perolehan presentasi motivasi kerja guru.....	59
Tabel 4.13 Hasil uji normalitas.....	60
Tabel 4.14 Hasil Persamaan regresi linier sederhana coefficients.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial.....	62
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo	36
Gambar 3.1 Pengaruh antara Variabel X terhadap Y.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nama-nama Guru di SMP Negeri 3 Palopo

Lampiran 2 Kisi-kisi Angket Penelitian

Lampiran 3 Angket Penelitian

Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Lampiran 5 Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru (Y)

Lampiran 6 Deskriptif Jawaban Responden

Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 9 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Rasmidayanti, 2022. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 3 Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Dr. H. Bulu, M.Ag dan Rosdiana, ST., M.Kom.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo; Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo; dan Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*. Populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri 3 Palopo tahun ajaran 2021/2022 dengan jumlah 64 guru. Pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling*. Sampel yang digunakan, sebanyak 39 guru. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengolahan data yaitu: Analisa statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah diperoleh skor mean sebesar 113.67, dari skor minimum sebesar 107 dan maximum sebesar 136 dengan standar deviaton sebesar 5.774 dan variance sebesar 33.333 termasuk kategori sedang dengan frekuensi 39 guru dan presentase sebesar 56.5%, dan motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo menunjukkan bahwa skor mean motivasi kerja guru adalah 49.77 dari skor minimum sebesar 46 dan maksimum sebesar 55 dengan standar devition sebesar 2.476 dan variance sebesar 6.130 termasuk kategori tinggi dengan frekuensi 39 guru presentase sebesar 84.6%. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru berpengaruh secara langsung, namun tetap didukung oleh koefisien determinasi R^2 (*R Squer*) oleh determinasi sebesar 0,128. Hasil ini berarti ada pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 12,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi dapat menjadi tolak ukur dalam keberhasilan setiap aktivitas yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia pendidikan seperti di sekolah. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan dapat berkualitas karena salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru dan kepala sekolah.

Salah satu komponen penting dalam upaya mencapai tujuan dari pendidikan nasional adalah kepala sekolah bertanggung jawab dalam tujuan pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga sebagai penggerak bagi semua Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik di sekolah agar tercipta suasana yang kondusif, menciptakan kekompakan serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan yang telah dilakukan di sekolah.¹

Menurut Aini Zulfa Izza, Mfti Falah, dan Siska, dalam artikel “Studi Literatur: Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam mencapai Tujuan Pendidikan

¹Yumita sari, dkk, “Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD”, Jurnal Golden Age. (Lombok: Universitas Hamsanwadi, 2020), 21.

di Era Merdeka Belajar”, pernyataan pemerintah yang tercantum dalam Undang-undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”²

Pendidikan merupakan lembaga Pendidikan yang Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam pembentukan sebuah generasi bangsa yang cemerlang, tanpa adanya generasi yang berpendidikan akan sulit untuk melakukan pembangunan bangsa. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah:

“Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.”³

Sekolah sebagai wahana penting dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas akan dapat diwujudkan melalui tingkat satuan pendidikan. Kesuksesan untuk memperoleh mutu pendidikan yang baik

²Aini Zulfa Izza, dkk, *Studi Literatur: Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Era Merdeka Belajar*, Vol 1, No 1 (2020): 1. (<http://proceeding.unikal.ac.id/index.php/kip>)

³Neta Yuspita, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD N 1 Borangan Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*. (Kalten: UNWDHA, 2021), 1.

tergantung pada kepada kepemimpinan yang kuat atau unggul dari masing-masing kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan posisi strategis dalam melaksanakan perannya untuk membantu warga sekolah mencapai tujuan yang ditetapkan kepala sekolah diharapkan dapat menjadi pembaharuan dan pelaksana yang beribawa, memiliki efektivitas kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan dan harapan warga sekolah, serta memiliki disiplin kerja tinggi terhadap aturan, memiliki pengetahuan manajemen yang cerdas intelektual maupun emosional, mandiri, dan unggul untuk bersaing dan berkomitmen di bidang kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang bertanggung jawab agar mampu mengambil keputusan kebijakan maupun keputusan untuk meningkatkan mutu sekolah.⁴

Perubahan masyarakat dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab karena kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, tindakan pemimpin dan mempengaruhi gerak sautau organisasi. Peran pemimpin sangat besar untuk mendorong anggota organisasi kearah usaha yang maksimal seperti kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengembangkan amanah, karena tidak sedikit pemimpin tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga sekolah. Kondisi seperti ini dapat dapat menimbulkan konflik negatif dan stress para bawahan yang dipimpin. Hal tersebut perlu penanganan untuk membangun sekolah yang efektif, terutama dalam

⁴Yuspita Neta, *Peengaruhi Kepmimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD N 1 Borangan Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*, 2.

meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Kepala sekolah harus dapat mendorong kerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.⁵

Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat berkaitan dari kualitas kerja guru, pencapaian hasil kerja disesuaikan dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing sekolah. Dalam menjalankan tugasnya pemimpin harus menilai hasil kerja guru, menilai kerja merupakan faktor penting untuk mengetahui tingkat memotivasi demi meningkatkan kerja kepuasan kerja guru, kemampuan guru yang kurang hendaknya dapat diidentifikasi dan diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam membangun semangat kerja guru. Guru adalah tenaga kependidikan yang mempunyai peran penting sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Guru memegang peranan yang sangat penting bahkan hingga guru dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan, karena pada dasarnya guru adalah pihak dari sekolah yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Hal ini yang menyebabkan setiap guru dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada mutu pembelajaran yang baik bagi peserta didiknya. Kondisi pada saat ini belum semua guru memiliki tingkat produktivitas yang

⁵Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, (Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016), 3.

tinggi sehingga ia mampu melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas menjadi guru.⁶

Permasalahan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas mendidik, guru juga memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda, ada yang bersemangat dan bertanggung jawab. Guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan, kondisi guru seperti ini yang menjadi masalah di setiap lembaga pendidikan formal. Maka dari itu, peningkatan kerja guru harus diiringi motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal, karena tidak adanya unsur pendorong.⁷ Motivasi merupakan minat atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja atau bergerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada salah satu sekolah yang ada di Palopo yaitu SMP Negeri 3 Palopo, beberapa hal ditemukan yaitu kepala sekolah kesulitan membuat keputusan dan perencanaan dalam menghimpun pendapat-pendapat dari guru maupun karyawan karena minimnya motivasi dari guru

⁶Yeni Sumarni, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SDN se-Kecamatan Conggeng Kabupaten Sumedang*, (Bandung: UPI, 2016), 2-4.

⁷Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, 4.

maupun karyawan untuk memberikan pendapatnya.⁸ Berdasarkan paparan tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian diantaranya kemajuan dibidang pendidikan membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengelola satuan pendidikan dalam meningkatkan kerja guru. Dengan demikian, masalah yang akan diteliti adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang ada di SMP Negeri 3 Palopo, melihat pentingnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru, sehingga dengan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo?

⁸Observasi di SMP Negeri 3 Palopo, tanggal 14 Mei 2019.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang akan dikaji, yaitu:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMP Negeri 3 Palopo.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja yang dimiliki guru di SMP Negeri 3 Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat teoretis
 - a. Dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan menjadi bahan kajian dalam memperluas pengetahuan keilmuan, guna mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam terutama bagi yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.
 - b. Menambah wawasan yang luas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kerja guru.
 - c. Memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memotivasi guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah untuk memotivator guru.

- b. Bagi tenaga pendidik, untuk menambah wawasan bagi tenaga pendidik terhadap motivasi kerja guru.
- c. Bagi peneliti, sebagai media belajar untuk menambah wawasan bagi peneliti mengenai motivasi kerja guru serta merupakan wadah untuk mengaplikasikan ilmu manajemen pendidikan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sejumlah penelitian telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan masalah penelitian ini dan dianggap memiliki arah yang sama. Berikut ini beberapa penelitian yang berkaitan dengan kepala sekolah dan motivasi guru antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Hilal Mahmud pada tahun 2013 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMAN di Kabupaten Utara”. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan (X_1) dan motivasi kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) yaitu $R = 0.725$ pada taraf $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama ditingkatkan, maka prestasi kerja para guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu Utara akan meningkat. Demikian sebaliknya, apabila kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah menurun, maka prestasi kerja guru akan rendah. Koefisien determinasi $R^2 = 0.526$ menunjukkan bahwa 52.6% variasi prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu Utara ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah dan sisanya sebesar 47.4% variasi prestasi kerja dipengaruhi variabel lain selain kepemimpinan dan motivasi.¹

¹ Hilal Mahmud, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kinerja Guru*, Laporan Penelitian, (Palopo: STAIN, 2013), 15.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kerja guru yang ada di sekolah. Perbedaannya yaitu penelitian ini lebih menekankan kepada pengaruh motivasi kepala sekolah pada prestasi yang dimiliki setiap guru.

2. Titin Damayanti, dkk, judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sungai Lilin”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian berjumlah 103 guru, dan menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif dengan regresi berganda. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Sebesar 59,1%, sedangkan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin sebesar 38,2%, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin sebesar 87,9% dan sisanya 12,1% pengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama subjeknya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang ada di sekolah, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan sama-sama berpengaruh signifikan.

²Titian Damayanti, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sungai Lilin*, Vol. 1. (Palembang: Universitas PGRI, 2020), 55.

Perbedaannya adalah penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Bety Suremi, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional serta analisis data menggunakan uji normalitas dan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menemukan bahwa sampel kepala sekolah pada 20 guru yang dijadikan sampel terdapat hasil dari data tersebut didapat nilai rata-ratanya sebesar 70, mediannya sebesar 72,625, modus sebesar 72 dengan standar deviasinya sebesar 13,265, rata-ratanya sebesar 77,8, median sebesar 77,5. Modus sebesar 74,5, dan standar deviasinya sebesar 27,72. Pengujian korelasi *product moment* dimana $r_{xy} = 0,976$ lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga diketahui bahwa pada taraf signifikansi 5% = 0,444 dan pada taraf signifikansi 1% = 0,561 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi bahwa antara keduanya terdapat hubungan yang sangat tinggi.³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama penelitian kuantitatif, menggunakan uji normalitas, dan subjek penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah dan guru. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dan korelasi *product*

³Bety Suremi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi*, (Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021), 61.

moment sedangkan yang penulis hanya menggunakan teknik analisis data deskriptif dan statistik inferensial.

Berdasarkan hasil dari ketiga penelitian tersebut memiliki objek kajian yang sama, yaitu meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta pengumpulan data menggunakan angket dan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru dalam menunjang prestasi kerja guru.

Adapun penjelasan lebih jelas dilihat dari persamaan dan perbedaan pada tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Hilal Mahmud, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMAN di Kabupaten Utara”.	Subjek adalah kepemimpinan kepala sekolah dan guru yang ada di sekolah.	Penelitian lebih menekankan kepada pengaruh motivasi kepala sekolah pada prestasi yang dimiliki setiap guru.	Berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
2.	Titin Damayanti, Yasir, Arafat, dan Syaiful Eddy,	1. Subjeknya yaitu kepemimpinan kepala sekolah	1. Penelitian lebih menekankan kepada pengaruh	1. Berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah

judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sungai Lilin”.	dan motivasi kerja guru yang ada di sekolah. 2. Penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan analisis deskriptif. 4. Berpengaruh signifikan.	motivasi kepala sekolah pada motivasi kerja dan kinerja guru yang ada di sekolah. 2. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.	terhadap motivasi kerja guru. 2. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana.
3. Bety Suremi, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururrodhiah Kota Jambi”.	1. Objeknya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan guru. 2. Penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan uji normalitas.	Penelitian menggunakan desain penelitian korelasional dan korelasi <i>product moment</i> .	Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistic inferensial.

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan yang diinginkan.⁴ Kata penting dalam defnisi kepemimpinan adalah pemimpin. Seorang pemimpin atau *leader* dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan memengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahannya agar melakukan

⁴Elizabeth Nikki, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru*. (Yogyakarta: USD, 2018), 7.

tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran kepemimpinannya.

Menurut Ricard, dkk, dalam buku “Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian”. Kepemimpinan merupakan suatu sains (*science*) dan seni (*arts*). Sebagai suatu sains kepemimpinan adalah bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori, dan penelitian ilmiah. Kepemimpinan juga merupakan suatu seni, yaitu kepemimpinan diterapkan dalam praktik memimpin sistem sosial. Orang yang menguasai ilmu kepemimpinan belum tentu menjadi pemimpin yang baik, banyak pemimpin sukses dengan tidak pernah mempelajari ilmu kepemimpinan secara khusus dan bukan berarti ilmu kepemimpinan tidak memiliki manfaat. Salah satu ilmu kepemimpinan adalah membimbing dengan praktik profesi. Menguasai ilmu kepemimpinan, seorang pemimpin dapat menggunakannya untuk menganalisis lingkungan, pengikut, dan taktik-taktik mempengaruhi yang akan digunakannya.⁵

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga

⁵ Ricard, dkk, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, Militer dan Kepemimpinan Racun Pemerintahan Sipil*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), 8.

pemimpin memiliki kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya.⁶

Menurut Saksono dalam Didin Kurniadi dan Iman Machali, dalam bukunya “Filsafat Kepemimpinan”, bahwa salah satu gaya kepemimpinan ialah dengan memberikan motivasi dan menghargai tingkah laku bawahannya yang mengarah kepada pencapaian standar dan tujuan organisasi serta memberikan pelajaran dan bimbingan.⁷ Hal ini sejalan dengan ajaran dalam islam yang memerintahkan umat manusia untuk senantiasa melakukan perbaikan dalam dirinya dengan selalu menjadikan pengalaman sebagai pengajaran untuk lebih baik lagi. Sebagaimana dalam hadis, sabda Nabi Muhammad saw berikut ini:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ يُوسُفَ قَالَ أَخْبَرَنَا سُفْيَانُ عَنْ الْأَعْمَشِ عَنْ أَبِي وَائِلٍ عَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ
 قَالَ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَتَخَوَّلُنَا بِالْمَوْعِظَةِ فِي الْأَيَّامِ كَرَاهَةَ السَّامَةِ عَلَيْنَا
 (أُحْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ)

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Yusuf berkata, telah menggambarkan kepada kami Sufyan dari Al A’asy dari Abu Wa’il dari Ibnu Mas’ud berkata; bahwa Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam memperingatkan kami dengan suatu pelajaran tentang hari-hari yang sulit yang akan kami hadapi.”(Dikeluarkan oleh Bukhari dan Muslim pada Sahih Muslim No 66).⁸

⁶Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Rajawali Press, 2020), 39.

⁷Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Jogjakarta :Ar-Ruzz Media, 2012), 307.

⁸M. Resky S, *Hadis Shahih Al-Bukhari No. 66 Kitab Fathul Bari Jilid 1 Kitab Ilmu*, (Jakarta: Pustaka Iman, 2018), 307-308.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengarahkan bawahannya salah satunya melalui pengajaran agar setiap personalia dalam lembaga tersebut dapat membekali dirinya dengan kompetensi yang diperoleh dalam proses pembinaan sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memengaruhi atau memberi motivasi kepada orang lain atau bawahannya sehingga dalam melakukan tugasnya selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wirawan, "mempengaruhi" adalah proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.⁹

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Karwati dan Priansa dalam bukunya, berjudul "Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu", bahwa gaya kepemimpinana adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan lainnya berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.¹⁰

Secara umum, tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal sebagai berikut:

⁹Hilal Mahmud, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kinerja Guru*, 5.

¹⁰Karwati dan Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 178-179.

1) Gaya kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepala sekolah sebagai sumber kebijakan dan dipandang oleh guru, staf, dan pegawainya. Tipe kepemimpinan otokratis memandang bahwa segala sesuatunya ditentukan oleh kepala sekolah sehingga keberhasilan sekolah terletak pada kepala sekolah.

2) Gaya kepemimpinan demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasikan berbagai pekerjaan para guru, staf, dan pegawai lainnya. Kepemimpinan demokrasi menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat dan memandang guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah sehingga memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam bertanggungjawab.

3) Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya untuk semua keputusan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya. Kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian, agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas

dan fungsinya memerlukan gaya kepemimpinan dalam memimpin, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.¹¹

c. Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi Kepemimpinan menurut Wirawan dalam bukunya “Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian”, yaitu:¹²

1) Menciptakan visi

Persyaratan menjadi seorang pemimpin adalah memiliki visi. Visi adalah apa yang diimpikan, keadaan masyarakat yang diciptakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan pengikutnya dimasa yang akan datang. Jadi, visi yang menarik pemimpin dan pengikut untuk bergerak kearah masa depan seperti memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.

2) Mengembangkan budaya organisasi

Visi pemimpin dapat terealisasikan jika para pengikut berpikir, bersikap dan berperilaku tertentu, mempunyai kemampuan, dan kemauan bergerak untuk merealisasikan visi. Maka dari itu, pemimpin mengembangkan budaya organisasi seperti, norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan oleh pemimpin dan diajarkan kepada pengikut atau bawahannya dan diterapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

¹¹Karwati dan Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, 178-179.

¹²Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, Militer dan Kepemimpinan Racun Pemerintahan Sipil*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), 64-79.

3) Menciptakan sinergi

Tugas penting seorang pemimpin adalah mempersatukan pengikutnya dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Menciptakan perubahan

Pemimpin adalah agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus-menerus dengan memperhatikan beberapa hal, yaitu ketidakpastian perubahan, resistensi perubahan, dan manajemen perubahan.

5) Memotivasi para pengikut

Sebagian besar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya. Memotivasi para pengikut adalah upaya yang memerlukan pemikiran sistematis mengenai keadaan para pengikut dan teknik motivasi yang digunakan.

6) Memberdayakan pengikut

Memberdayakan merupakan membuat mampu, membolehkan atau mengizinkan baik atas inisiatif sendiri, maupun pada orang lain. Bagi para pemimpin pemberdayaan suatu tindakan membangun, mengembangkan, dan meningkatkan kekuasaan melalui kerja sama, berbagi dan kerja sama.

7) Mewakili sistem sosial

Seorang pemimpin mewakili sistem sosial atau organisasi yang dipimpinnya. Bertindak sebagai tokoh, simbol, dan wajah sistem sosial yang dipimpinnya serta tercermin pada wajah, sikap, dan perilakunya.

8) Manajer konflik

Pemimpin harus memimpin para pengikutnya yang memiliki latar belakang, ras, agama, pendidikan, jenis kelamin, budaya, pengalaman, dan sebagainya. Keadaan ini dapat menimbulkan konflik pada pemimpin dengan bawahannya dan antara organisasi yang tidak mampu dipersatukan. Maka dari itu pemimpin berfungsi sebagai manajer konflik yang berperan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi.

d. Metode Kepimpinan

Metode kepemimpinan yang sukses dapat diatasi dari kocep Tead, tujuh metode kepemimpinan yang mempengaruhi setiap tindakan pemimpin yang sukses, yaitu:¹³

1) Memberi perintah

Perintah timbul dari situasi formal dan informat, karena itu perintah adalah fakta fungsional dari kepala sekolah, baik berbentuk intruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktek atau perilaku yang harus dipatuhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di sekolah.

2) Celaan dan pujian

Celaan harus diberikan secara obyektif dan tidak bersifat subyektif, juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Celaan sebaiknya berupa teguran serta dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka dimuka umum. Pujian penting diberikan apabila guru, staff, dan pegawai lainnya telah melaksanakan tugasnya

¹³Euis Karwati & Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 171-172.

dengan baik. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru dan dorongan emosional yang lebih segar.

3) Memupuk tingkah laku pribadi yang benar

Kepala sekolah harus bersifat obyektif, jujur, dan harus menjauhkan diri rasa pilih kasih atau rasa favoritisme tertentu karena hal ini bisa menurunkan moral guru, staff, dan pegawai lain.

4) Memperkuat rasa kesatuan kelompok. Tim kerja merupakan kunci untuk menuju operasi yang sukses.

5) Mengembangkan rasa tanggung jawab

Penyampaian kekuasaan yang disertai dengan pertanggung jawaban akan mengembangkan rasa kepercayaan bersama dan arasa hormat diantara guru, staff, dan pegawai lainnya dengan kepala sekolah.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala sekolah

Istilah kepala sekolah dalam bahasa inggris adalah *headmaster* dan *principal*. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin sekolah dan manajer sekolah atau administrator sekolah (*school manager* atau *school administrator*). Menurut pasal 2 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, seorang guru dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah jika memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.¹⁴

¹⁴Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, Militer dan Kepemimpinan Racun Pemerintahan Sipil*, 548-549.

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk memberikan pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan keahlian tertentu kepada manusia guna mengembangkan bakat serta keterampilannya.¹⁵ Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin dan bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah harus dapat memengaruhi, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan sekolah.¹⁶

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa peningkatan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumberdaya yang tersedia akan terwujud dengan baik apabila didukung secara optimal oleh peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru. Hal ini disebabkan kepala sekolah adalah pelaku utama dalam memainkan peranan penting disekolah. Mencapai keberhasilan otonomi sekolah yang diberi tanggung jawab dalam mengelola dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber dana untuk kepentingan keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.

b. Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah pada dasarnya memiliki tugas yang luas dan kompleks. Hal ini ditunjukkan pada rutinitas kepala sekolah menyangkut serangkaian pertemuan interpersonal secara berkelanjutan dengan murid, guru, orang tua,

¹⁵Rosdiana, *Efektivitas Penerapan Model Pembelajaran Quantum Teaching untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Matematika Siswa pada Materi Trigonometri*. (Palopo: IAIN Palopo, 2020), 143.

¹⁶Bety Suremi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Alyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi*, 13.

atasan, dan pihak-pihak terkait lainnya. Adapun tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan adalah penentuan segala sesuatu di sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian;
- 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti bertugas untuk membuat membuat struktur organisasi (*structuring*), menetapkan staff (*staffing*) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staf (*functionalizing*), serta mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru.
- 3) Menggerakkan staf dalam arti memotivasi dan membimbing staf melalui internal marketing dan memberi contoh *external marketing*;
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan;
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.¹⁷

¹⁷Robby Anggara, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SDN 050666 Lubuk Dalam*, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2019), 19-20.

c. Kompetensi Kepala Sekolah

Berikut ini beberapa kompetensi yang muncul dari kompetensi yang dimiliki kepala sekolah itu, antara lain:¹⁸

- 1) Kompetensi kepribadian, merupakan kompetensi yang muncul dari dalam diri seorang kepala sekolah, seperti memiliki integritas kepribadian yang kuat, memiliki kegiatan dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
- 2) Kompetensi manajerial, merupakan kemampuan kepala sekolah yang berupa kemampuan sebagai manajer pendidikan, yang terdiri dari mampu menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin guru dan staff dalam rangka pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, dan berbagai tugas lainnya yang ada di sekolah.
- 3) Kompetensi supervisi, kepala sekolah dalam melakukan pengawasan profesional dalam bidang akademik yang dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang kependidikan.
- 4) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan kepala sekolah untuk bersosialisasi dengan masyarakat atau *stakeholder* pendidikan.

¹⁸Ani Safitri, dkk, *Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah (Studi Kepala Sekolah SDN di Kabupaten Sukabumi)*. Vol. 3. No. 1. (Bogor: Universitas Ibn Khaldun, 2020), 204.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah. Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:¹⁹

1) *Charisma* (Karisma)

Pemimpin yang berkarisma adalah pemimpin yang menjadi panutan, percaya diri dan mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau pengikutnya. Pemimpin yang berkarisma pada umumnya dicintai, dapat dipercaya, mengembangkan amanah, dihormati, mampu mengambil keputusan yang terbaik dan mendapat kepercayaan dari pengikutnya.

2) *Idealized influence* (Pengaruh idealis)

Menurut Nany Noor Kurniyati, pengaruh idealis (*idealized influence*) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, karismatik, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan *respect* dari organisasi dan kepercayaan bawahan serta rekan kerja.²⁰ Menurut Ernawaty, Syahir Natsir, dan Sulaiman Miru, *idealized influence* bermakna pimpinan melakukan perubahan dengan tujuan

¹⁹Muhammad Rifai, S.Ag, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa di SD Unggulan 'Asiyah Bantul*, Tesis, (Yogyakarta: UMY, 2018), 29-30.

²⁰Nany Noor Kurniyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dan Kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta*. Vol. 13. No. 1, (Yogyakarta: UWM, 2018), 34.

menanamkan kebanggaan bagi bawahan.²¹ Berdasarkan pendapat tersebut, pengaruh ideal (*idealized influence*) meliputi kepala sekolah menjadi figur sekolah, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, membangkitkan rasa saling menghargai pendapat, memperlakukan bawahan dengan hormat, menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti bawahannya.

Idialized influence (pengaruh idealis) merupakan perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi dengan mengawal ketercapaian visi dengan jelas, mampu mengkomunikasikan misi dan tujuan organisasi.

3) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasional)

Motivasi inspirasional adalah pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang di sekitar mereka dengan cara memberi dukungan dan gagasan terhadap pengikut, memberikan dorongan semangat, dan menyediakan tantangan didalam pekerjaan yang harus dilakukan pengikut mereka dan menciptakan ekspektasi yang jelas dari tujuan yang harus dicapai.²²

4) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Stimulasi intelektual merupakan perilaku yang meningkatkan keadaan pengikut untuk memandang masalah dari prespektif yang baru. Stimulasi intelektual memungkinkan pemimpin untuk memberikan hak yang sama, menumbuhkan semangat inovasi, mendukung cara-cara pengikut dalam menyelesaikan masalah, melibatkan partisipasi pengikut dalam menyelesaikan masalah untuk situasi dan tantangan yang telah ada sebelumnya.

²¹Ernawaty, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Donggala*. Vol. 6. No. 3, (Palu: Univeritasi Tadulako, 2019), 3.

²²Mellissa Soegiarto, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Norton Surabaya*, Skripsi, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2016), 895.

5) *Individualized Consideration* (Pertimbangan individual)

Menurut Bakhtiar, pertimbangan individual adalah perilaku yang memberikan perhatian pribadi, membina, membimbing, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan inspirasi yang berbeda, serta mengatasi masalah dan menemukan solusi.²³ Bakhtiar sebagaimana dikutip oleh Jugen Appelo dalam bukunya yang berjudul “Memimpin Pengembang Aigle, Mengembangkan Pemimpin yang Tangkas, Lincah dan Gesit”, menjelaskan bahwa *individualized consideration* dalam hal ini kepala sekolah senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari para stafnya.

Individualized consideration adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memperlakukan setiap orang atau bawahannya menjadi individu. Pertimbangan individual dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dan nasehat, membela kepentingan dan gagasan para anggota di hadapan pihak lain yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan.

3. Motivasi Kerja Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah motivasi mempunyai beberapa arti, diantaranya adalah : 1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu. 2) Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang

²³Bakhtiar, *Kategori Kepemimpinan Transformasional*. Vol. 11. No. 1, (Aceh: STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, 2019), 44.

dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.²⁴ Motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh *feeling* (perasaan) dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan.²⁵ Motivasi adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendorong semangat kerja guru, di dalam motivasi juga terdapat keinginan dan cita-cita yang tinggi. Sehingga guru yang mempunyai motivasi bekerja akan mengerti dengan apa yang menjadi tujuan dalam bekerja, disamping itu keadaan guru yang baik dalam bekerja akan menyebabkan guru tersebut semangat dalam mengajar dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Nawawi menjelaskan, “Motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi”. Sedangkan Sofyan dan Uno berpendapat “Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.²⁶ Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada kelompok dalam bertindak dan melakukan suatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga.

²⁴Hilal Mahmud, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kinerja Guru*, 8.

²⁵Aeni Rahmi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivai Kerja Tenaga Administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa*, Skripsi, (Makassar: UIN Alauddin, 2017), https://scholar.google.google.com/scholar?safe=strict&um=1&ie=UTF-8&q=related:3x-JSaVOCMX63M:scholar.google.com/#d=gs_qabs&u=%23p%3D3x-JSaVOCMUJ 09.08.2019

²⁶Nastiti Amalda dan Lantip Diat Prasajo, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedipsiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Vol. 6. Ni. 1, (Yogyakarta: UNY, 2018), 13-14.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Dengan demikian, motivasi dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup sehingga motivasi menjadi salah satu faktor yang mendukung proses tercapainya suatu tujuan. Motivasi dapat di artikan sebagai sesuatu hal yang mendukung terwujudnya kerja maksimal seorang dalam mencapai tujuan termasuk dalam aspek kependidikan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh tujuan yang telah direncanakan.

Adapun indikator Motivasi Kerja Guru, ada dua jenis motivasi yakni sebagai berikut:²⁷

- a. Motivasi intrinsik, yakni motivasi internal dari dalam diri untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini, seseorang termotivasi karena sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Adapun faktor-faktor instrinsik yaitu:

- 1) Keinginan untuk berprestasi

Prestasi yang ingin dicapai oleh guru itu adalah sukses mengembangkan dan memajukan siswa yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan dalam bidang akademik siswa.

²⁷ Ridwan Abdullah Sani, *Inovasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 49.

2) Keinginan untuk maju

Semakin canggih teknologi pada saat ini, seorang guru dituntut dapat menguasai teknologi yang ada. Maju dalam hal ini adalah berhubungan dengan guru tersebut untuk naik pangkat dan dapat memberikan ilmu yang *update* pada siswa melalui berbagai media, misalnya dengan internet.

3) Pemberian tanggung jawab (*responsibility*)

Seseorang jika dipercaya dan diberi tanggung jawab oleh atasannya maka akan memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Motivasi ekstrinsik, yakni motivasi melakukan sesuatu karena pengaruh eksternal. Dalam hal ini, motivasi ekstrinsik muncul akibat insentif eksternal atau pengaruh dari elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi yaitu:²⁸

1) Pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan guru tersebut

Orang yang mencintai dan bangga akan pekerjaan yang dijalannya akan menimbulkan motivasi kerja dedikasi yang tinggi untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan ikhlas, tanpa beban dan menyenangkan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman akan membuat suasana menjadi lebih menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut tentunya guru akan lebih bersemangat untuk datang ke sekolah.

²⁸Tasrim, *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*. Tesis. (Enrekang: STKIP Muhammadiyah Enrekang, 2020), 44.

lingkungan sekolah yang kondusif juga akan mampu menciptakan daya dorong bagi etos kerja pegawai. Guru akan merasa nyaman apabila situasi dan keadaan di sekolah kondusif. Hal ini akan menimbulkan motivasi dalam mengajar di sekolah tersebut.

3) Keamanan

Keamanan pekerjaan yang dimaksud adalah berhubungan dengan keamanan lingkungan sekolah tersebut. Keamanan dimana seseorang itu berada, dapat memunculkan motivasi diri karena keamanan adalah kebutuhan semua orang. Rasa aman ada dua macam yaitu rasa aman fisik dan psikologis. Rasa aman fisik meliputi adanya petugas (satpam), jaminan kesehatan, jaminan masa depan dan hari tua dan lain-lain. Rasa aman psikologis meliputi jaminan kerja, dan aman di lingkungan kerja.

4) Gaji atau penghasilan

Gaji atau penghasilan yang layak merupakan faktor yang dominan dalam memotivasi seorang guru, karena besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi kesejahteraan guru. Gaji memang banyak menarik perhatian orang karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa yang diberikan baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan. Gaji dapat membuat seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Alasan mengapa gaji dapat memotivasi seseorang dalam bekerja karena gaji memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (primer, sekunder, dan tersier).

5) Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan dari pemerintah maupun dari pihak lain, seorang guru akan merasa dihargai. Pemimpin (kepala sekolah) yang mengakui bahwa bawahan (guru) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan sekolah akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

6) Kepercayaan melakukan pekerjaan

Seorang guru yang memiliki kepercayaan diri terhadap pekerjaannya, akan lebih yakin dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan keyakinan dan kepercayaan diri tersebut akan berdampak pada motivasi kerja guru tersebut.

7) Kebijakan pemimpin

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi para bawahannya, misalnya dalam hal absensi guru dan pelayanan dari pihak sekolah (TU) akan membuat guru lebih mudah untuk memperoleh berbagai kemudahan dalam belajar mengajar. Kebijakan pemimpin juga mencerminkan kepemimpinan apa yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari kepemimpinan seorang kepala sekolah sehingga dalam lembaga pendidikan, eksistensi kepala sekolah sebagai salah satu kunci untuk mengkondisikan iklim kerja secara profesional hendaknya selalu membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik. Oleh karena itu, guru harus selalu dimotivasi baik secara internal maupun eksternal agar dapat mencapai perubahan baik aspek kognitif, afektif,

maupun psikomotorik sehingga setiap individu harus menjadi pribadi aktif dalam memotivasi diri menuju perubahan seperti yang diterangkan dalam QS. At-Taubah/9: 105 sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Terjemahnya:

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”²⁹.

Dari penjelasan ayat tersebut, motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Jadi, motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang dengan harapan agar dapat terjadi perubahan dengan berusaha untuk selalu belajar. Adapun fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar;
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan;

²⁹Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Terjemah*, (Bandung: Cordoba, 2019), 249.

3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil.

Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.³⁰

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi yang ada dalam diri seseorang menjadi salah satu penentu efektifitas kerja seseorang termasuk dalam bidang pendidikan khususnya guru disebabkan motivasi kerja seorang guru menentukan hasil dari proses pencapaian tujuan. Jadi, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja seseorang tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang memicu munculnya semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.³¹

Uraian tersebut memiliki keterkaitan dengan peran kepemimpinan dan tugas kepala sekolah sebagai manajer, administrator, dan supervisor maupun motivator sehingga dalam lembaga sekolah sangat memerlukan seorang pemimpin yang cakap dan unggul. Adanya motivasi yang baik maka seseorang akan dapat melahirkan prestasi yang baik termasuk seorang guru jika telah memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan demikian, salah satu faktor adanya usaha yang tekun dalam melaksanakan tugas dari seorang guru ialah dengan adanya motivasi sehingga intensitas motivasi seseorang akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya.

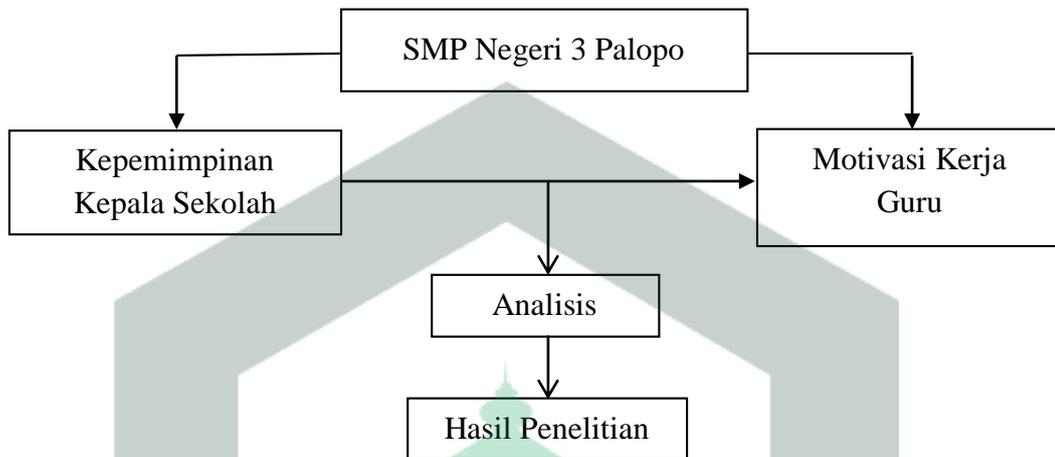
³⁰Tasrim, *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*, 45.

³¹Masniar, *Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*, (Palopo: IAIN, 2017), 19-20.

Penerapan konsep motivasi ke dalam lembaga pendidikan bisa dilakukan dengan berbagai cara yang salah satunya adalah dengan mengubah sifat dari lingkungan kerja. Sifat dari lingkungan kerja ini bisa dilakukan dengan meneliti tentang rancangan pekerjaan. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja sehingga dengan diberikan motivasi yang tinggi seorang guru akan lebih bersemangat mencapai sasaran lembaga pendidikan. Hal ini menjadi tugas dari kepala sekolah untuk mengatur dan mengorganisasikan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya sehingga dalam proses memotivasi bawahannya dapat dilakukan dengan mudah disebabkan sistem yang dibangun dalam lingkungan kerja pada lembaga telah tersusun secara sistematis. Motivasi kerja yang ditunjukkan kepala sekolah kepada bawahannya akan mengenai sasaran disebabkan kinerja yang ditunjukkan oleh guru berdasarkan dari kompetensi yang dimiliki oleh guru sehingga motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah akan menjadi pertimbangan bagi guru karena merasa bahwa hal yang demikian adalah untuk kebaikan dirinya sehingga akan berdampak positif pada kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka guru harus meningkatkan dan menciptakan semangat agar dapat meningkatkan kerja yang baik dengan demikian, apa yang dilakukan guru dapat dipercaya mampu mengidentifikasi dirinya.

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini akan diteliti sejauh mana peningkatan motivasi guru SMP Negeri 3 Palopo dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penyusun merumuskan hipotesis penelitian untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan dinyatakan dalam bentuk kata. Adapun yang dimaksud sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo”.

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah dugaan apakah data sampel dapat diberlakukan ke populasi ataukah tidak, dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

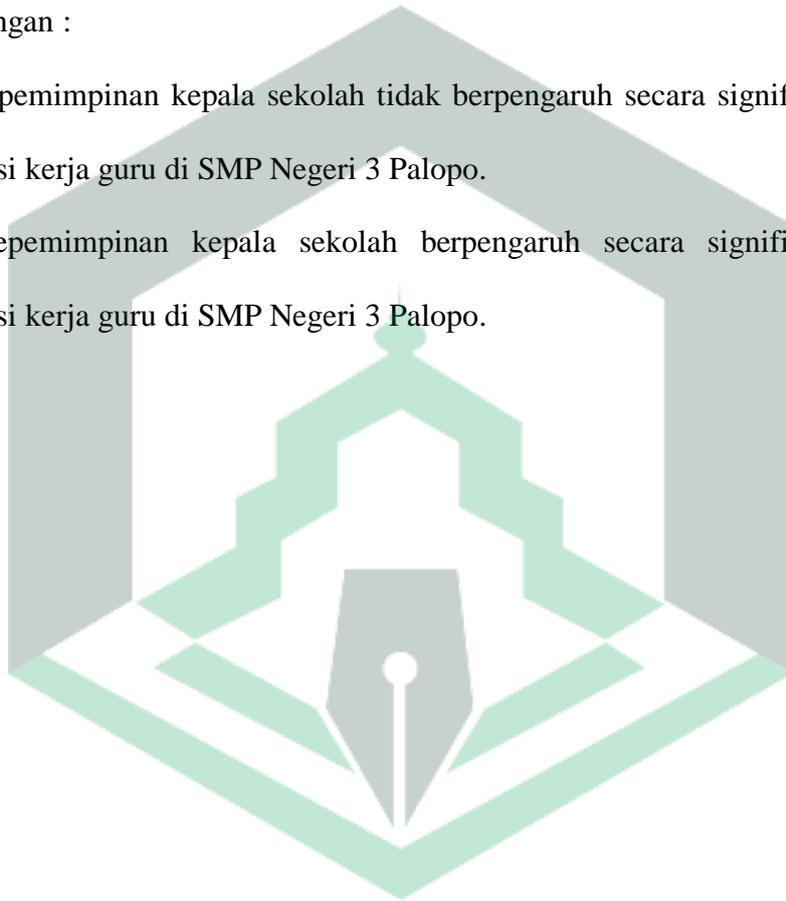
$$H_0 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_a : r_{xy} = 0$$

Keterangan :

H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.

H_a : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* yaitu penelitian yang menghasilkan penemuan menggunakan alat yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).¹ Menurut Sofyan Siregar penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.² Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat kolerasional, untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan penulis harus mampu menganalisis data yang terkumpul sehingga dapat menyimpulkan secara logis dan realistis.

Desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Pengaruh antara Variabel X terhadap Y

Keterangan:

- X** = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Y** = Motivasi Kerja Guru

¹V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Cet: Yogyakarta: Pustaka baru press, 2014), 39.

²Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 15.

→ = Pengaruh antara Variabel X ke Variabel Y.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini maka lokasi yang dijadikan penelitian adalah SMP Negeri 3 Palopo di Jl. Andi Kambo Palopo, Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan, Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada April - Juli 2021.

C. Definisi Operasional Variabel

Konsistensi pemahaman tentang variabel yang dikaji dalam penelitian ini, maka dirumuskan definisi operasional variabel untuk menggambarkan variabel yang diteliti dan menghindari agar tidak terjadi salah pengertian dalam penafsiran judul skripsi ini. Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan makna operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.³

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah (variabel bebas) dan motivasi kerja guru (variabel terikat). Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah (x)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pemberdayaan dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong guru yang diwujudkan melalui

³Rafika Ulfa, *Variabel dalam Penelitian Pendidikan*, (Batubara: STIT BB, 2021), 350.

fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu: *chrisma* (karisma), *idialized influence* (pengaruh idealis), *individualized consideration* (pertimbangan individual), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), dan *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).

2. Motivasi kerja guru (y)

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengarahkan pada upaya-upaya yang nyata seperti pemberian dorongan atau semangat serta pendorong semangat dalam berkerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dengan cara memberi motivasi seperti motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian diteliti dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi untuk diteliti adalah semua guru di SMP Negeri 3 Palopo. Adapun jumlah guru di SMP Negeri 3 Palopo yang dijadikan anggota populasi adalah 64 guru.

2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *probability random sampling* (teknik sampel yang memperoleh sampling secara representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan secara seimbang

dan sebanding dengan banyaknya subyek).⁴ Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan seimbang dan masing-masing individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel.

Bedasarkan hasil observasi penelitian awal di sekolah, kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo memberi saran agar mengurangi jumlah populasi karena penelitian dilakukan pada saat pandemi covid19 dan harus mengikuti prosedur yang ada disekolah tersebut, maka dari itu peneliti menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *slovin* untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Adapun cara menentukan ukuran sampel berdasarkan rumus yang dikembangkan oleh *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah elemen/ anggota sampel

N = jumlah elemen/ anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) pengambilan sampel sebesar 10% atau 0,1

Bedasarkan rumus pengambilan sampel berikut, maka diperoleh:

$$n = \frac{64}{1 + 64 (0,1)^2} = 39$$

Dari hasil perhitungan rumus *Aiken's* dengan pengambilan sampel sebesar 10% didapatkan hasil sampel 39 dari 64 populasi tersebut, maka penelitian membutuhkan 39 responden yang kemudian dilakukan penyebaran angket pada guru di sekolah.

⁴Arikunto Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2015), 1.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket

Angket sebagai teknik utama penelitian, memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian, dan sebagai teknik pendukung berupa studi dokumentasi. Angket digunakan untuk mendapatkan data mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden menggunakan Skala *Likert*.⁵ Pengukuran variabel bebas dan terikat dalam penelitian dalam hal kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, disusun dalam bentuk skala *Likert* dengan lima pilihan alternatif sebagai berikut:

- a. Skor 5 = Sangat setuju (SS);
- b. Skor 4 = Setuju (S);
- c. Skor 3 = Kurang setuju (KS);
- d. Skor 2 = Tidak Setuju (TS);
- e. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengukuran tersebut kemudian akan dibuatkan kisi-kisi variabel dan kemudian dikembangkan dalam pengumpulan data yang akan digunakan untuk menghimpun data yang ada di lapangan.

⁵Arikunto Suharsini, *Manajemen Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 284.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengetahui dan menggali data berupa dokumen yang terkait tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, seperti foto-foto dan dokumenter.

F. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Angket adalah alat bantu berupa pernyataan atau pertanyaan yang dijawab respon yang digunakan untuk mengetahui skor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
2. Dokumentasi merupakan alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data, arsip-arsip, dan foto-foto dokumentasi.

G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.⁶ Adapun uji validitas dan reabilitas instrumen:

1. Uji validitas

Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi yang bertujuan mengetahui instrumen tersebut mencerminkan isi yang dikehendaki dan diukur untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner.⁷ Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang

⁶Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis dan Disertasi*, (Cet. 2. Bandung: CV Alfabeta, 2014), 73.

⁷Siregar dan Sofyan, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Aplikasi SPSS Versi 12*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 213.

diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan soal pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Selanjutnya rancangan angket diserahkan kepada ahli (validator) untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1-5.

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya lembar validitas yang diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:⁸

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

Keterangan:

S = r-lo

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁹

Tabel 3.1 Interpretasi 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

⁸Vinda Afrilia, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik*. Vol. 24. No. 04. (Malang: Universitas Negeri Malang, 2014), 317.

⁹Ridwan dan Sunarto, *Pngantar Statistik untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisni*, Cet. III (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

2. Reabilitas instrumen

Uji reabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Adapun cara pengelolaannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan *SPSS vers.20*.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat realibilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:¹⁰

Tabel 3.2 Interpretasi Relianilitas

Koefisien Kolerasi	Kriteria Reliabilitas
$0.80 < r \leq 1.00$	Sangat Tinggi
$0.60 < r \leq 0.80$	Tinggi
$0.40 < r \leq 0.60$	Cukup
$0.20 < r \leq 0.40$	Rendah
$0.00 < r \leq 0.20$	Sangat Rendah

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik

a. Analisis deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka penulisan pengelolaannya menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹¹

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 51.

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi 19, (Bandung: Alfabeta, 2013), 147.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni statistik and service solution (SPSS), dimana pengelolaan data untuk angket digunakan rumus perehitungan persentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Selanjutntnya untuk menetahui tentang Kepeminpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru digunakan kriteria sesuai dengan pengkategorikan penilaian acuan patokan, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategori Acuan Patokan (PAN)

Rentang % skor	Kategorisasi
0% - 34%	Sangat Rendah
35% - 54%	Rendah
55% - 64%	Sedang
65% - 84%	Tinggi
85% - 100%	Sangat Tinggi

2. Analisis statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah metode statistik modern sering dianggap sebagai metode untuk mengumpulkan, mengelolah, menganalisis, dan

menginterpretasikan data kuantitatif.¹² Berdasarkan definisi tersebut, untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, digunakan teknik analisis regresi sederhana dan selanjutnya kesimpulan. Menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear, terlebih dahulu harus memenuhi syarat yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana, yaitu:

a. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi tunggal yang berdasarkan Ordinary Least Square (OLS). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga, tidak semua asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas.

1) Uji normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residu yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini

¹² Sutopo dan Slamet, *Statistik Inferensial*, (Yogyakarta: ANDI, 2017), 12.

menggunakan software IBM SPSS, dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0.05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan variabel Y.

Untuk mengetahui hubungan linearitas di uji menggunakan *software SPSS for window*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R Square* > 0.05 . Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* < 0.05 . Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

b. Analisis regresi linear sederhana

Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

x = Variabel bebas

a = Parameter intersep

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas

Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS ver.15.

2) Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa: (1) Uji normalitas; (2) Uji linearitas; dan selanjutnya akan dilakukan uji t.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial atau sendiri-sendiri. Sehingga dapat diketahui apakah ada dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Berdasarkan probabilitas

Jika signifikansi T (probabilitas) $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Jika signifikansi T (probabilitas) $> 0,05$, maka H_0 diterima.

3) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besar kontribusi bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.¹³



¹³Iman Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Ponegoro, 2012), 97.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 3 Palopo

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Palopo terbentuk dari hasil integrasi SMEP. Negeri palopo berdasarkan Surat keputusan kepala Kantor wilayah departemen pendudukan dan kebudayaan provinsi Sulawesi selatan nomor: C.04.5. 79 Tanggal 9 Maret 1979 tentang terbentuknya SMP Negeri 3 Palopo terhitung mulai tanggal 01 Maret 1979. Adapun kepala sekolah yang menjabat di SMP Negeri 3 Palopo sebagai berikut:

Tabel 4.1 Nama Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Palopo

No	Nama Kepala Sekolah	Lama menjabat
1	Drs. Kulmuddin Malik Daido	Tahun 1979 – 1990
2	Drs. Hamid	Tahun 1990 – 2000
3	Drs. Hj. Hudiah	Tahun 2000 – 2004
4	Drs. H. Rasman, M.Si	Tahun 2004 – 2013
5	Burhanuddi Semmaide, S.Pd. M.M	Tahun 2013 – 2015
6	Kartini, S.Pd. M.Si	Tahun 2015 – 2019
7	Drs. H. Basri M.,M.Pd.	Tahun 2019 sampai sekarang

Sumber Data: Arsip Tata Usaha SMP Negeri 3 Palopo

b. Visi Misi Sekolah SMP Negeri 3 Palopo

1) Visi

“Terwujudnya Sekolah yang berakhlak Mulia, Berkualitas, Kompetitif dan ramah Lingkungan.

2) Misi

- a) Menumbuhkembangkan Sikap, Prilaku yang berlandaskan Agama di Sekolah.
- b) Melaksanakan Bimbingan dan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menarik sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki.
- c) Menumbuhkembangkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat.
- d) Menata lingkungan sekolah yang ramah, nyaman, sehat dan aman.
- e) Mendorong, membantu dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan, bakat dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal.

c. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMP Negeri 3 Palopo

NPSN : 40307832

Status : Negeri

Status Kepemilikan : 20500546

Status Akreditasi : A

SK Pendirian Sekolah : H.01.4.1979

Tanggal SK Pendirian : 1979-04-01

Alamat Sekolah : Prov. Sulawesi Selatan, kota Palopo, Kec. Wara

Timur

Nama Kepala sekolah : DRS. H. Basri, M M.Pd.

Tahun didirikan : 1979

Status Kepemilikan : Pemerintah

d. Letak Geografis

SMP Negeri 3 Palopo terletak di jalan Andi Kambo Palopo kelurahan Salekoe kecamatan Wara Timur provinsi Sulawesi Selatan.

e. Keadaan Siswa SMP Negeri 3 Palopo

Berikut adalah jumlah siswa di SMP Negeri 3 Palopo tahun ajaran 2020/2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Keadaan Siswa SMP Negeri 3 Palopo 2020/2021

Kelas	Jumlah		Total
	Rombel	Jumlah L P	
Kelas VII	10	166 170	336
Kelas VIII	10	155 165	320
Kelas IX	10	148 159	307
Jumlah Keseluruhan	30	469 494	963

Sumber Data: Arsip Tata Usaha SMP Negeri 3 Palopo¹

Berdasarkan tabel data siswa dapat dilihat bahwa SMP Negeri 3 Palopo memiliki ruang kelas yang berjumlah 30 yaitu 10 ruangan untuk kelas VII, 10 ruangan untuk kelas VIII, dan 10 ruangan untuk kelas IX. Jumlah siswa SMP Negeri 3 Palopo adalah 963, mulai dari kelas VII jumlah siswa laki-laki dan perempuan yaitu 336 siswa, kelas VIII yaitu 320, dan kelas IX untuk jumlah siswanya adalah 307.

¹Arsip Tata Usaha SMP Negeri 3 Palopo pada tanggal 23 April 2021

2. Teknik Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan terlebih peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator yang ahli dibidang pendidikan untuk mengisi lembar validasi. Adapun validator ahli dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd	Dosen IAIN Palopo
2	Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen IAIN Palopo

Pada validasi isi digunakan rumus Aiken's yang dilakukan kedua validator ahli sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Validitas Data Angket untuk Penelitian 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	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Validator 2	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3
Σs	8		7		7		7		8		7	
V	1.00		0,87		0,87		0,87		1.00		0,87	

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0.913. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi dapat dilihat pada table berikut:

Table 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 tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dinyatakan semua sangat valid.

Tabel 4.6 Hasil Validasi 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	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Validator 2	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3
Σs	8		7		7		7		8		7	
V	1.00		0,87		0,87		0,87		1.00		0,87	

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0,913. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi dapat dilihat pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas isi Motivasi Kerja Guru dapat dikatakan sangat valid.

b. Reliabilitas Instrumen

Setelah divalidas, selanjutnya instrumen tersebut dilakukan uji reliabilitas yang menunjukkan koefisien dan stabilitas dari suatu skala pengukuran (skor). Hasil pengujian reabiitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	29

Sumber: data diolah menggunakan SPSS vers. 5. 2021

Berdasarkan tabel 4.7 reliabilitas tersebut diperoleh untuk angket kepemimpinan kepala sekolah nilai r_a sebesar 0.862 dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari mutu pendidikan dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	12

Sumber: data diolah menggunakan SPSS vers. 15. 2021

Kemudian untuk tabel 4.8 uji reliabilitas untuk angket motivasi kerja guru yang diperoleh nilai r_a sebesar 0.682 dengan demikian berdasarkan tabel inteprestasi reliabilitas, maka angket dari motivasi kerja guru dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria tinggi.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasikan data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviation, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Adapun perhitungan analisis statistika tersebut dengan menggunakan program SPSS vers. 15.

1) Kepmimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik dreskriptif yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 113.67 dan variance sebesar 33.333 dengan standar devition sebesar 5.774 dari skor terendah 107 dan skor tertinggi 136. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Perolehan Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation	Varian ce
Kepemimpinan Kepala Sekolah	39	107	136	113.67	5.774	33.333
valid N (listwise)	39					

Jika skor Kepemimpinan Kepala Sekolah dikelompokkan kedalam lima kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perolehan Presentasi Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nilai jawaban responden	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
91-100	Sangat Rendah	0	0%
101-110	Rendah	12	30.9%
111-120	Sedang	22	56.5%
121-130	Tinggi	4	10%
131-140	Sangat Tinggi	1	2,6%
	Jumlah	39	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan hasil angket pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Palopo yang memiliki Kepemimpinan Kepala Sekolah pada kategorisasi sangat rendah diperoleh presentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi rendah diperoleh presentase 30.9% sedangkan kategorisasi sedang diperoleh presentase 56.5% dengan frekuensi sampel 22 orang, untuk kategorisasi tinggi memiliki

presentase 10% dengan frekuensi sampel 4 dan kategorisasi sangat tinggi memiliki presentase 2.6% dengan frekuensi sampel 1 orang.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Palopo termasuk dalam kategorisasi sedang dengan frekuensi sampel 39 orang dari hasil presentase sebesar 56,5% dengan skor mean yaitu 113,67%. Tingginya hasil presentase Kepemimpinan Kepala Sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden yang diberikan.

2) Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Motivasi Kerja Guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 49.77 dan variance sebesar 6.130 dengan standar devition sebesar 2.476 dari skor terendah 46 dan skor tertinggi 55. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Perolehan Persentase Motivasi Kerja Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation	Variance
Motivasi Kerja Guru	39	46	55	49.77	2.476	6.130
valid N (listwise)	39					

Jika skor Motivasi Kerja Guru dikelompokkan dalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase Motivasi Kerja Guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presantase Motivasi Kerja Guru sebagai berikut:

Tabel 4.12 Perolehan Presentasi Kategori Motivasi Kerja Guru

Nilai jawaban responden	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
31-35	Sangat Rendah	0	0%
36-40	Rendah	0	0%
41-45	Sedang	0	0%
46-50	Tinggi	33	84.6%
51-55	Sangat Tinggi	6	15.4%
	Jumlah	39	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan hasil pada variabel Motivasi Kerja Guru (Y) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum bahwa Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo yang memiliki Motivasi Kerja pada kategorisasi sangat rendah diperoleh presentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi rendah diperoleh presentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, sedangkan kategorisasi sedang diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi tinggi memiliki presentase 84.6% dengan fekuensi sampel 33 orang dan kategorisasi sangat tinggi memiliki presentase 15.4% dengan frekuensi sampel 6 orang.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4,12 dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo termasuk kedalam kategorisasi tinggi dengan frekuensi sampel 39 orang dan hasil presentase sebesar 84.6% dengan skor mean yaitu 49,77. Tingginya hasil presentase Motivasi Kerja Guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

d. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel dan hasil untuk poulasi.

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier sederhana terdapat beberapa uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas kolmogrov smimov yang bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk setiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan SPSS (*statistical product and service solition*). Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik apabila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogrov smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov One-Sampel
Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31249720
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259

Sumber: SPSS Vers 15

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov smimov diketahui nilai signifikansi $0.259 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Setelah uji asumsi klasik dilakukan maka akan dilanjutkan dengan persamaan regresi sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana Coefficient(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.360	7.494		4.318	.000		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.153	.066	.357	2.326	.026	1.000	1.000

a Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $b = 0.153$ dan nilai konstan adalah 32.360, sehingga model regresi linier sederhana menjadi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 32.360 + 0.153x$$

Berdasarkan nilai model regresi linier sederhana tersebut konstanta sebesar 32.360, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya 0, maka motivasi kerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 32.360. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar positif 0.153, jika kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami kenaikan nilai, maka motivasi kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.153. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (T) Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	32.360	7.494		4.318	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.153	.066	.357	2.326	.026

a Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jikat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0.05 (H_0 ditolak dan H_a diterima) maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output (*coefficients*) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.326 dan t_{tabel} sebesar 2.028 atau $2.326 > 2.028$ dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0,26 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

b) Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.357(a)	.128	.104	2.344

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Squer) dapat diketahui nilai koefisien detrminasi (R Squer) sebesar 0.128. Besarnya angka koefisien determinasi 0.128 atau sama dengan 12,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 12.8%. sedangkan sisanya ($100\% - 12.8\% = 87.3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut eror (e).

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Palopo

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan dengan pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru, pegawai, dan warga sekolah melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu karisma, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.²

Kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari fungsi kepemimpinan seperti karisma (panutan, percaya diri, berpengaruh, dicintai, dipercaya, amanah, dan dihormati), pengaruh idealis (memberikan visi dan misi, mampu mengkomunikasikan misi dan tujuan sekolah, figur sekolah, percaya diri, menghargai pendapat, menghargai pendapat, menghormati bawahan, dikagumi, dihargai, dan diikuti bawahannya), motivasi inspirasional (memotivasi,

²Melissa Soegiarto, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Norton Surabaya*, h. 895.

menginspirasi, memberikan dorongan semangat, dan menciptakan ekspektasi yang jelas), stimulus intelektual (adil dan dapat menyelesaikan masalah), dan pertimbangan individual (memberikan bimbingan, nasehat, dan menghargai gagasan para bawahannya) yang ada dihalaman 25-27.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 3 Palopo, peneliti tuangkan dalam bentuk angket sebanyak 29 item/butir pernyataan yang diisi oleh guru. Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran angket 39 responden peneliti memperoleh bahwa nilai patokan untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMP Negeri 3 Palopo masuk dalam kategori sedang berdasarkan pada tabel 3.3 nilai patokan dihalaman 44 dengan frekuensi sampel 22 orang dan presentase sebesar 56.5% dan sisanya 2.6% dipengaruhi faktor lain, dengan skor rata-rata 113.67 berdasarkan pada tabel 4.10 dihalaman 57.

Hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dan mendukung dari beberapa penelitian ini yaitu Hilal Mahmud dengan judul penelitian, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMAN di Kabupaten Utara”, yang menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi yaitu 72.5%.³ Begitupun dengan penelitian Yuspita Neta penelitian yang mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi Kerja Guru SDN 1 Borangan Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021”.⁴

³Hilal Mahmud, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kinerja Guru*, Laporan Penelitian, (Palopo: STAIN, 2013), 15.

⁴Yuspita Neta, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SDN 1 Borangan Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*, (Klaten: Universitas Widya Dharma, 2021), 8.

2. Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengarahkan pada upaya-upaya yang nyata seperti pemberian dorongan atau semangat serta pendorong semangat dalam berkerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dengan cara memberi motivasi seperti motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik.

Motivasi kerja guru dilihat dari motivasi instrinsik atau motivasi internal (keinginan untuk berprestasi, maju, dan bertanggung jawab) dan motivasi ekstrinsik (pekerjaan guru, lingkungan kerja, keamanan, gaji, penghargaan, kepercayaan, dan kebijakan pemimpin) yang ada dihalaman 29-30 yang peneliti tuangkan dalam bentuk angket sebanyak 12 item/butir pernyataan yang dinilai oleh guru. Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran angket 39 responden peneliti memperoleh bahwa nilai patokan untuk Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi sampel 33 orang dan presentase sebesar 84.6% dan sisanya 15.4% dipengaruhi faktor lain, dengan skor rata-rata 49.77%, berdasarkan pada tabel 4.12 pada halaman 59.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini yaitu Jamaluddin, dkk, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi”, yang menunjukkan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 97,6%.⁵ Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Bety, Jamaluddin, dan Dian

⁵Jamaluddin dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja di MA Nururroddhiyah Kota Jambi*. Vol. 6. No. 2, (Jambi: UIN Jambi, 2021), 98.

yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi”, yang menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yaitu bahwa keduanya terdapat hubungan yang sangat tinggi sebesar 97.6%.⁶

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) secara simultan. Adapun hasil analisis regresi diketahui nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Y sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T_{hitung} 2.326 dan T_{tabel} sebesar 2.028 atau $2.326 > 2.028$ dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0,26 > 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian adalah karisma (panutan, percaya diri, berpengaruh, dicintai, dipercaya, amanah, dan dihormati), pengaruh idealis (memberikan visi dan misi, mampu mengkomunikasikan misi dan tujuan sekolah, figur sekolah, percaya diri, menghargai pendapat, menghargai pendapat, menghormati bawahan, dikagumi,

⁶Bety dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi*, skripsi, (Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021), 61.

dihargai, dan diikuti bawahannya), motivasi inspirasional (memotivasi, menginspirasi, memberikan dorongan semangat, dan menciptakan ekspektasi yang jelas), stimulus intelektual (adil dan dapat menyelesaikan masalah), dan pertimbangan individual (memberikan bimbingan, nasehat, dan menghargai gagasan para bawahannya). Sedangkan motivasi kerja guru motivasi kerja guru dilihat dari motivasi intrinsik atau motivasi internal (keinginan untuk berprestasi, maju, dan bertanggung jawab) dan motivasi ekstrinsik (pekerjaan guru, lingkungan kerja, keamanan, gaji, penghargaan, kepercayaan, dan kebijakan pemimpin).

Hasil penelitian yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 3 Palopo kepemimpinan kepala sekolah masuk dalam kategori sedang dan motivasi kerja guru tergolong tinggi. Perlu peningkatan kepemimpinan yang lebih baik dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan serta memberi dukungan berupa motivasi kepada guru, dengan adanya dorongan motivasi dari kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan semangat kerja bagi bawahannya dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga dalam pengambilan keputusan guru ikut serta memberikan dukungan dan menyampaikan gagasan atau ide-ide sesuai dengan visi dan misi sekolah yang ingin dicapai. Hasil penelitian dari Asri Wahyuni Shafarila dan Endang Supardi berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pula pada suatu

sekolah, dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang baik pula.⁷



⁷Asri Wahyuni Shafarila dan Endang Suoardi, *Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai diterininan Kerja pegawai*. Vol. 1. No. 1, (Bandung: UPI, 2016), h. 26.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo dari segi karisma, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual diperoleh nilai dalam kategori sedang dengan frekuensi sampel 39 orang dan presentase sebesar 56.5% dengan skor mean yaitu 113.67, berdasarkan dari penyebaran angket yang mencakup pernyataan.
2. Motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, dari segi motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik diperoleh nilai dalam kategori tinggi dengan frekuensi saampel 33 orang dan presentase sebesar 84.6% dengan skor mean 49.77, berdasarkan dari penyebaran angket yang mencakup pernyataan untuk responden.
3. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo berpengaruh secara signifikan, yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, bahwa dalam uji parsial t diketahui nilai T_{hitung} sebesar 2.326 dan T_{tabel} sebesar 2.028 atau $2.326 > 2.028$ dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0,026 > 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran-saran peneliti terhadap segala lembaga pendidikan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja guru, oleh karena itu sebagai pemimpin disuatu lembaga pendidikan diharapkan bisa memberikan contoh yang baik terhadap para guru, selalu berkomunikasi terhadap para guru serta meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, supervisor, administrator pemimpin, dan pemberi motivasi agar mencapai visi-misi dan tujuan sekolah. Selain itu, kepala sekolah senantiasa memberikan arahan dan motivasi untuk kemajuan guru yang ada di sekolahnya.
2. Kerja guru akan baik dengan adanya peningkatan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik agar dapat meningkatkan motivasi serta prestasi pada peserta didik.
3. Bagi akademik, peneliti berharap agar penelitian ini juga bisa menjadi acuan referensi dan dokumentasi selain dari buku dan jurnal, bagi pihak kampus terkhusus mahasiswa yang membutuhkan. peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini jauh dari kata kesempurnaan, peneliti juga berharap pihak kampus mampu menghasilkan penelitian yang berkualitas dari semua mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia Vinda. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik*. Vol. 24. No. 04. Malang: Universitas Negeri Malang, 2014.
- Amalda Nastiti dan Lantip Diat Prasojjo, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Vol. 6. Ni. 1. Yogyakarta: UNY, 2018.
- Anggara Robby. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SDN 050666 Lubuk Dalam*. Medan: UIN Sumatera Utara, 2019.
- _____. *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Bakhtiar, *Kategori Kepemimpinan Transformasional*. Vol. 11. No. 1. Aceh: STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, 2019.
- Bety dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddhiyah Kota Jambi*, skripsi. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021.
- Ernawaty, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Donggala*. Vol. 6. No. 3. Palu: Univeritasi Tadulako, 2019.
- Gozali Iman. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Ponegoro, 2012.
- Izza Aini Zulfa, dkk, *Studi Literatur: Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Era Merdeka Belajar*, Vol 1, No 1. 2020. <http://proceeding.unikal.ac.id/index.php/kip>.
- Jamaluddin dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja di MA Nururroddhiyah Kota Jambi*. Vol. 6. NO. 2. Jambi: UIN Jambi, 2021.
- Karwati Euis & Doni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Kementrian Agama RI. *Alqur'an dan Terjemah*. Bandung: Cordoba, 2019.

- Kurniadin Didin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta :Ar-Ruzz Media, 2012
Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Press, 2020.
- Kurniyati Nany Noor. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dan Kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta*. Vol. 13. No. 1. Yogyakarta: UWM, 2018.
- Mahmud Hilal. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kinerja Guru*, Laporan Penelitian. Palopo: STAIN, 2013.
- _____. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kinerja Guru*. Laporan Penelitian, Palopo: STAIN, 2013.
- Masniar. *Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Palopo: IAIN, 2017.
- Neta Yuspita. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SDN 1 Borangan Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*. Klaten: Universitas Widya Dharma, 2021.
- Nikki Elizabeth. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: USD, 2018.
- Priansa dan Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Rahmi Aeni. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivai Kerja Tenaga Administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa*, Skripsi. Makassar: UIN Alauddin. Agustus 9, 2017.
https://scholar.google.google.com/scholar?safe=strict&um=1&ie=UTF-8&q=related:3xJSaVOCMX63M:scholar.google.com/#d=gs_qabs&u=%23p%3D3x-JSaVOCMUJ.
- Ricard, dkk. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, Militer dan Kepemimpinan Racun Pemerintahan Sipil*. Jakarta: Rajawali Pres, 2014.
- Rifai Muhammad. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa di SD Unggulan 'Asyiyah Bantul*, Tesis. Yogyakarta: UMY, 2018.

- Rosdiana. *Efektivitas Penerapan Model Pembelajaran Quantum Teaching untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Matematika Siswa pada Materi Trigonometri*. Palopo: IAIN Palopo, 2020.
- Safitri Ani, dkk, *Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah (Studi Kepala Sekolah SDN di Kabupaten Sukabumi)*. Vol. 3. No. 1. Bogor: Universitas Ibn Khaldun, 2020.
- Sani Ridwan Abdullah, *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sari Yumita, dkk. *Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD*, Jurnal Golden Age. Lombok: Universitas Hamsanwadi, 2020.
- Shafarila Asri Wahyuni dan Endang Suoardi. *Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai diterninan Kerja pegawai*. Vol. 1. No. 1. Bandung: UPI, 2016.
- Siregar Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Slamet dan Sutopo. *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: ANDI, 2017.
- S. M. Resky. *Hadis Shahih Al-Bukhari No. 66 Kitab Fathul Bari Jilid 1 Kitab Ilmu*. Jakarta: Pustaka Iman, 2018.
- Soegiarto Mellissa, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Norton Surabaya*, Skripsi. Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2016.
- Sofyan dan Siregar. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Aplikasi SPSS Versi 12*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Sugiyono. *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis dan Disertasi*. Cet, 2. Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi 19. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara, 2015.

- Sujarweni V. Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Cet: Yogyakarta: Pustaka baru press, 2014.
- Sumarni Yeni. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SDN se-Kecamatan Conggeng Kabupaten Sumedang*. Bandung: UPI, 2016.
- Sunarto dan Ridwan. *Pngantar Statistik untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisni*, Cet. III. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suremi Bety, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Nururroddiyah Kota Jambi*. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021.
- Tasrim, *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*. Tesis. Enrekang: STKIP Muhammadiyah Enrekang, 2020.
- Titian Damayanti, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sungai Lilin*, Vol. 1. Palembang: Universitas PGRI, 2020.
- Turmiyati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*. Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016.
- Ulfa Rafika. *Variabel dalam Penelitian Pendidikan*. Batubara: STIT BB, 2021.
- Wirawan. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, Militer dan Kepemimpinan Racun Pemerintahan Sipil*. Jakarta: Rajawali Pres, 2014.
- Yuspita Neta. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD N 1 Borangan Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*. Kalten: UNWDHA, 2021.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1: Nama Guru-guru di SMP Negeri 3 Palopo**Nama Guru di SMP Negeri 3 Palopo**

No	NAMA / NIP	PNS / NON
1	Drs. H. Basri M.,M.Pd.	PNS
	196712311995121017	
2	Hadiana, S.Pd.	PNS
	196312311987032190	
3	H. Sukri Muhammad, S.Pd.	PNS
	196503071989031018	
4	Hj. Hamriati Sahrudin, S.Pd.	PNS
	196402011989032014	
5	Hj. Wahyuni, S.Pd.	PNS
	197010181992032005	
6	Sandang, S.Pd.	PNS
	196512311989031174	
7	Dra. Hermin	PNS
	196205221989032004	
8	Dra. Siliwati	PNS
	196310121989032008	
9	Hj. Suarti, S.Pd.	PNS
	196512311988032157	
10	Miske, S.Pd.	PNS
	196512311987032153	
11	Jamaluddin, S.Pd.,M.MPd.	PNS
	197005021997031008	
12	Suhayati, S.Pd.	PNS
	197002011997022002	
13	Hairun Paripik, S.Pd.	PNS
	197112121998021004	
14	Dra. Albertina Parante	PNS
	196911191994032010	
15	Hj. Ramalia Sapa, S. Pd.	PNS
	196711081990032010	
16	Esther Yuna, S.Pd.	PNS
	196307061987032016	
17	Hj. Ratnah, S.Pd.,M.MPd.	PNS
	196312311984032103	
18	Hj. Malyana, S.Pd.	PNS
	196607291989032009	
19	Drs. Muh. Arasy,MM.	PNS

	196510311996021003	
20	Dra. Sunarti Said	PNS
	197007101998022004	
21	Nurhayati, S.Pd.	PNS
	196703181997022001	
22	Hj. Muspida, S.Pd.	PNS
	197107171998022011	
23	Dra. Hj. Rosmiati	PNS
	196112311987032095	
24	Hj. Akhriani, S.Pd.	PNS
	196411291987032012	
25	Dra. Rusmin	PNS
	196803301995122001	
26	Bahrin, S.Si.	PNS
	197101221995011001	
27	Nismawati, S.Pd.,M.M.Pd.	PNS
	197505242005022003	
28	Drs. Tamrin	PNS
	196106071995031004	
29	Bakry, S,Ag.	PNS
	196712272003121001	
30	Reni, S.Si.	PNS
	198009302005022005	
31	Syamsuriati, S.Pd.	PNS
	197112121995012001	
32	Kasmawati, A.Md.	PNS
	197006181996022003	
33	Kasmiati, S.Pd.	PNS
	197603162003122005	
34	Jumiati Tahir, S.Pd.,M.M.Pd.	PNS
	197812032003122006	
35	Baso Aslamin, S.Pd.I.,M.M.Pd.	PNS
	196905302006041004	
36	Haderiani, S.Pd.	PNS
	198301172006042015	
37	Asriani, SE.	PNS
	197211252006042015	
38	Hasriani, SE.	PNS
	198106202005022005	
39	Arhami, S.Ag.	PNS
	197208182007012109	

40	Rosita Ilyas, SE. 197906302007012016	PNS
41	Harbia, S.Pd. 198509242009022008	PNS
42	Rahmanengsi Zain, S.Pd. 198502152009022006	PNS
43	Syahraini Salata, S.Pd. 197905102008042001	PNS
44	Hj. Widharty Abdu Idris, S.Kom.,M.Pd. 198102022009022002	PNS
45	Dian Wahdaniah, S.Pd. 198705292010012028	PNS
46	Indarawati, S.Or. 198103142010012018	PNS
47	Jamilah, S.Kom. 197910282010012024	PNS
48	Muhammad Ibnu Kaldum, S.Pd. 198401312009021002	PNS
49	Il Aliadent, S.Pd. 198708052010011015	PNS
50	Rosita Syukur, S.Pd.I. 197908052010012008	PNS
51	Linus Leme, S.Pd. 197312232007011020	PNS
52	Nursyamsi, S.Pd. 198302222014092002	PNS
53	Andi Zamzam, S.Pd. 197012222014112001	PNS
54	Mustainah, S.Pd.,Gr. 199102012019032025	PNS
55	Laksmitha Dewi, S.Pd. 199408072019032020	PNS
56	Suleman, S.Pd. 198605042020121000	CPNS
57	Hasnita, S.Pd. 199205152020122003	CPNS
58	Nurul Ilmi Lukman, S.Pd. 199402112020122002	CPNS
59	Hj. Parida, S.Pd.	NON
60	Nastyani, S.,Th.	NON
61	Neti, S.Pd.	NON

62	Harnita, S.Pd.	NON
63	Hadijah Idris, S.Pd.	NON
64	Nurhidayat Ahmad, S.Pd.	NON



Lampiran 2: Kisi-kisi Angket Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kharisma (<i>Charisma</i>) kepala sekolah	1.1 Kepala sekolah merupakan panutan (keteladanan)	1	-	8
		2.1 Kepala Sekolah dapat dipercaya	-	2	
		3.1 Kepala sekolah mampu mengembangkan amanah	3	-	
		4.1 Kepala sekolah dihormati sesama warga sekolah	4	5	
		5.1 Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah	6, 7, 8	-	
2.	Idealisme (<i>Idealized influence</i>) kepala sekolah	2.1 Kepala sekolah mengawal ketercapaian visi organisasi yang jelas	9, 10	-	3
		2.2 Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan sekolah yang jelas	-	11	
3.	Motivasi Inspirasi (<i>Inspirational motivation</i>) kepala sekolah	3.1 Kepala sekolah selalu memberikan motivasi	12	-	5
		3.2 Kepala sekolah memberikan dukungan dan gagasan terhadap guru	13	-	
		3.3 Kepala sekolah memberikan dorongan semangat	14, 15	-	
		3.4 Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada guru	-	16	
4.	Intelektual (<i>Intellectual stimulation</i>) kepala sekolah	4.1 Kepala sekolah memberikan hak yang sama	17	-	7
		4.2 Kepala sekolah menumbuhkan semangat inovasi	18	-	
		4.3 Kepala sekolah mendukung cara-cara kerja guru	19, 20, 21	-	
		4.4 Kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah	22	-	
		4.5 Kepala sekolah memiliki	23	-	

		kecerdasan (intelektual)			
5.	Kepedulian terhadap individu guru (<i>Individual consideration</i>) kepala sekolah	5.1 Kepala sekolah memberi bimbingan kepada guru	24, 25, 26	-	6
		5.2 Kepala sekolah memberikan nasehat kepada guru	27, 28,29	-	
Jumlah			25	4	29

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Faktor Intrinsik	1.1 Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja	-	1	4
		2.1 Keinginan untuk maju dalam bekerja berupa keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik	2, 3	-	
		3.1 Pemberian tanggung jawab pada pekerjaannya	4	-	
2.	Faktor Ekstrinsik	2.1 Guru merasa bangga terhadap pekerjaannya	5	-	8
		2.2 Lingkungan kerja yang kondusif	6	-	
		2.3 Keamanan guru	7	-	
		2.4 Jumlah gaji atau penghasilan yang diperoleh	-	8	
		2.5 Pengakuan dan penghargaan baik dari pimpinan atau pemerintah	9, 10	-	
		2.6 Kepercayaan diri untuk melakukan pekerjaan	11	-	
		2.7 Kebijakan pimpinan	12	-	
Jumlah			10	2	12

Lampiran 3: Angket Penelitian

ANGKET PENILAIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI 3 PALOPO

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
3. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban!
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

No. Responden	:	(diisi oleh peneliti)
Jenis Kelamin	:	Pria/Wanita
Usia	:	tahun
Nama Sekolah	:	

Keterangan Alternatif Jawaban:

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menjadikan Kepala sekolah sebagai panutan dalam berperilaku.					
2.	Terkadang saya tidak sependapat dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala sekolah.					
3.	Keputusan-keputusan diambil oleh Kepala sekolah dapat dipertanggungjawabkan.					
4.	Kepala Sekolah mampu menciptakan hubungan yang baik dengan sesama warga sekolah.					
5.	Saya tidak respect dan berusaha menghindar					

	bertemu dengan Kepala sekolah.					
6.	Setiap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil pemikiran yang matang.					
7.	Kepala sekolah dapat menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.					
8.	Kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan.					
9.	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan pendidikan.					
10.	Kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.					
11.	Kepala sekolah kurang mampu mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan kepada guru dan warga sekolah lainnya.					
12.	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas kerja.					
13.	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan gagasan-gagasan baru demi meningkatkan mutu sekolah.					
14.	Guru-guru mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun <i>team work</i> yang kompak dan berdedikasi tinggi.					
15.	Guru-guru mendapatkan bimbingan dan arahan secara baik dari Kepala sekolah.					
16.	Kepala sekolah kurang memberikan inspirasi kepada guru dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah.					
17.	Kepala sekolah memberikan hak yang sama antar guru untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun.					
18.	Kepala sekolah menyampaikan berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada guru.					
19.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang memiliki prestasi.					
20.	Kepala sekolah memacu guru untuk memberikan gagasan-gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah.					

21.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitas yang tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.					
22.	Kepala sekolah mengajak guru untuk membahas setiap permasalahan yang muncul.					
23.	Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat, tegas dan tepat sasaran.					
24.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas.					
25.	Kepala sekolah tidak memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah di lapangan.					
26.	Kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru secara baik dan memberikan nasehat bagi guru yang melanggar untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya.					
27.	Kepala sekolah memberikan nasehat bagi guru yang melanggar aturan.					
28.	Kepala sekolah mendorong pengembangan karir para guru melalui pelatihan-pelatihan atau diklat.					
29.	Kepala sekolah mendorong pengembangan karir melalui studi lanjut kepada guru.					



ANGKET PENILAIAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 3 PALOPO

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
3. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban!
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

No. Responden	:	(diisi oleh peneliti)
Jenis Kelamin	:	Pria/Wanita
Usia	:	tahun
Nama Sekolah	:	

Keterangan Alternatif Jawaban:

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan positif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tidak mempunyai keinginan untuk berprestasi di bidang akademik.					
2.	Saya mempunyai keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik					
3.	Selama ini saya berusaha untuk mengembangkan diri untuk maju. Misalnya dengan mengikuti pelatihan, pentaran, dll.					
4.	Saya siap dan akan bertanggung jawab jika diberi tugas baru diluar tugas rutin saya (mengajar)					
5.	Bagi saya menjadi guru merupakan pekerjaan yang membanggakan					
6.	Tempat dan lingkungan saya mengajar kondusif, nyaman, dan menyenangkan.					
7.	Dalam bekerja saya memperoleh jaminan					

	keamanan kerja seperti adanya AKSES					
8.	Saya kurang mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.					
9.	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan bila berprestasi dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya sesuai sebagai guru.					
10.	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh orang-orang di lingkungan kerja.					
11.	Kepercayaan diri menjadi hal utama ketika saya menjadi seorang guru.					
12.	Kebijakan yang dikeluarkan di sekolah tidak melanggar hak saya sebagai guru.					



Lampiran 4: Hasil Penelitian Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

NO RES	Jawaban Responden																												Jumlah	
	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	28		29
	+	-	+	+	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+		+
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
6	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	112
7	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
8	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	112
9	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	124
10	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	109
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	110
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	119
13	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	3	5	4	5	4	125
14	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	121
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
16	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	136
17	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
18	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	114
19	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	117

20	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	114
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	119
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	112
23	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	122
24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
25	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
28	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
33	4	2	5	4	1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	108
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
35	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110
36	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
38	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	114
39	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110

Lampiran 5: Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru (Y)

No Res	Jawaban Responden												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	
1	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
6	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	48
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
10	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	50
11	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
12	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	50
13	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	50
14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
15	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
17	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	53
18	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
19	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	46
20	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	55
21	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	50
22	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
23	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
24	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
25	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
26	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
27	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
28	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
29	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
30	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
31	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
32	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
33	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
34	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
35	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	46

36	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
37	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	49
38	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	55
39	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50



Lampiran 6: Deskriptif Jawaban Responden

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya menjadikan Kepala sekolah sebagai panutan dalam berperilaku.	- -	- -	2 5.1%	33 54.6%	4 10.3%	39 100%
2	Terkadang saya tidak sependapat dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala sekolah.	- -	- -	6 17.9%	23 56.4%	- -	39 100%
3	Keputusan-keputusan diambil oleh Kepala sekolah dapat dipertanggungjawabkan.	- -	- -	1 2.6%	31 79.5%	7 17.9%	39 100%
4	Kepala Sekolah mampu menciptakan hubungan yang baik dengan sesama warga sekolah.	- -	- -	32 82.1%	7 17.9%	- -	39 100%
5	Saya tidak respect dan berusaha menghindar bertemu dengan Kepala sekolah.	2 5.1%	1 2.6%	22 56.4%	5 12.8%	9 23.1%	39 100%
6	Setiap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil pemikiran yang matang.	- -	- -	- -	37 94.9%	2 5.1%	39 100%
7	Kepala sekolah dapat menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.	- -	- -	- -	37 94.9%	2 5.1%	39 100%
8	Kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan.	- -	- -	2 5.2%	33 84.6%	4 10.3%	39 100%
9	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan pendidikan.	- -	- -	- -	31 79.5%	8 20.5%	39 100%
10	Kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.	- -	- -	1 2.6%	33 84.6%	5 12.8%	39 100%

11	Kepala sekolah kurang mampu mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan kepada guru dan warga sekolah lainnya.	- -	3 7.7%	27 69.2%	8 20.5%	1 2.6%	39 100%
12	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas kerja.	- -	- -	- -	34 87.2%	5 12.8%	39 100%
13	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan gagasan-gagasan baru demi meningkatkan mutu sekolah.	- -	- -	- -	29 74.4%	10 25.6	39 100%
14	Guru-guru mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun <i>team work</i> yang kompak dan berdedikasi tinggi.	- -	- -	- -	34 87.2%	5 12.8%	39 100%
15	Guru-guru mendapatkan bimbingan dan arahan secara baik dari Kepala sekolah.	- -	- -	1 2.6%	34 87.2%	4 10.3%	39 100%
16	Kepala sekolah kurang memberikan inspirasi kepada guru dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah.	1 2.6%	5 12.8%	29 74.4%	3 7.7%	1 2.6%	39 100%
17	Kepala sekolah memberikan hak yang sama antar guru untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun.	- -	- -	- -	31 79.5%	8 20.5%	39 100%
18	Kepala sekolah menyampaikan berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada guru.	- -	- -	- -	37 94.9%	2 5.1%	39 100%
19	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang memiliki prestasi.	- -	- -	12 30.8%	24 61.5%	3 7.7%	39 100%
20	Kepala sekolah memacu guru untuk memberikan gagasan-gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah.	- -	- -	1 2.6%	36 89.7%	3 7.7	39 100%

21	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitas yang tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.	- -	1 2.6%	1 2.6%	36 89.7%	2 5.1%	39 100%
22	Kepala sekolah mengajak guru untuk membahas setiap permasalahan yang muncul.	- -	- -	- -	38 97.4%	5 12.8%	39 100%
23	Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat, tegas dan tepat sasaran.	- -	- -	- -	34 87.2%	5 12.8%	39 100%
24	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas.	- -	- -	- -	36 92.3%	3 7.7%	39 100%
25	Kepala sekolah tidak memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah di lapangan.	1 2.6%	- -	31 79.5%	7 17.9%	- -	39 100%
26	Kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru secara baik dan memberikan nasehat bagi guru yang melanggar untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya.	- -	- -	- -	31 79.5%	8 20.5%	39 100%
27	Kepala sekolah memberikan nasehat bagi guru yang melanggar aturan.	- -	- -	- -	35 89.7%	4 10.3%	39 100%
28	Kepala sekolah mendorong pengembangan karir para guru melalui pelatihan-pelatihan atau diklat.	- -	- -	2 5.1%	35 89.7%	2 5.1%	39 100%
29	Kepala sekolah mendorong pengembangan karir melalui studi lanjut kepada guru.	- -	- -	2 5.1%	36 92.3%	1 2.6%	39 100%

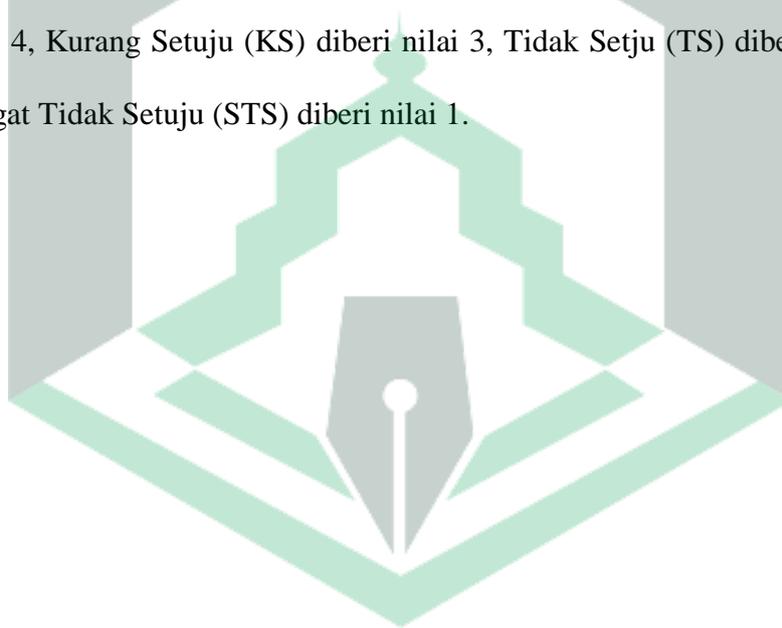
b. Motivasi Kerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya tidak mempunyai keinginan untuk berprestasi di bidang akademik.	- -	- -	- -	33 84.6%	6 15.4%	39 100%
2	Saya mempunyai keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik	- -	2 5.1%	23 59.0%	8 20.5%	6 15.4%	39 100%
3	Selama ini saya berusaha untuk mengembangkan diri untuk maju. Misalnya dengan mengikuti pelatihan, pentaran, dll.	- -	- -	- -	6 15.4%	33 84.6%	39 100%
4	Saya siap dan akan bertanggung jawab jika diberi tugas baru diluar tugas rutin saya (mengajar)	- -	- -	- -	37 94.9%	2 5.1%	39 100%
5	Bagi saya menjadi guru merupakan pekerjaan yang membanggakan	- -	- -	2 5.1%	35 89.7%	2 5.1%	39 100%
6	Tempat dan lingkungan saya mengajar kondusif, nyaman, dan menyenangkan.	- -	- -	- -	19 48.7%	20 53.4%	39 100%
7	Dalam bekerja saya memperoleh jaminan keamanan kerja seperti adanya AKSES	- -	- -	- -	13 33.3%	26 66.7%	39 100%
8	Saya kurang mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.	- -	- -	- -	31 79.5%	8 20,5%	39 100%
9	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan bila berprestasi dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya sesuai sebagai guru.	- -	- -	15 38.5%	19 48.7%	5 12.8%	39 100%
10	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh orang-orang di lingkungan kerja.	- -	- -	- -	35 89.7%	4 10.3%	39 100%

11	Kepercayaan diri menjadi hal utama ketika saya menjadi seorang guru.	-	-	-	33 84.6%	6 15.4%	39 100%
12	Kebijakan yang dikeluarkan di sekolah tidak melanggar hak saya sebagai guru.	-	-	-	38 97.4%	1 2.6%	39 100%

Keterangan:

1. Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.
2. Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.





1 2 0 2 1 1 9 0 0 9 0 2 0 8

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 320040

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 208/IP/DPMPSTSP/IV/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : RASMIDAYANTI
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Cempaka Balandai Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16 0206 0078

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

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 3 PALOPO

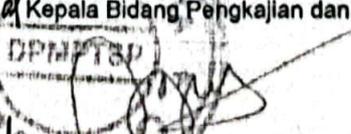
Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 3 PALOPO
 Lamanya Penelitian : 09 April 2021 s.d. 09 Juli 2021

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 : 12 April 2021
 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 SVYG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 3 PALOPO

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
Nomor : 421.3/464/SMP.03/V/2021

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. H. BASRI M.,M.Pd.
b. Jabatan : Kepala SMP Negeri 3 Palopo

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : RASMIDAYANTI
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIM : 16 0206 0078
d. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
e. Alamat : Jl. Cempaka Balandai Kota Palopo

2. Telah selesai melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo dari tanggal 27 April 2021 s/d 5 Mei 2021 guna penyusunan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 3 PALOPO**"

3. Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Drs. H. BASRI M.,M.Pd.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 196712311995121017

DOKUMENTASI



Gambar 1. Keadaan depan lingkungan sekolah SMP Negeri 3 Palopo



Gambar 2. Peneliti bertemu dengan kepala sekolah untuk meminta persetujuan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo



Gambar 3. Peneliti menghadap staf tata usaha meminta profil sekolah dan data guru



Gambar 4. Peneliti memberikan angket kepada guru dan dibantu juga oleh kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo

Lampiran 9: Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Rasmidayanti, lahir di Malaysia pada tanggal 24 mei 1997. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Ramang dan ibu Bahria. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Meranti Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2010 di SDN 31 Sampeang. Kemudian pada tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN SATAP Sampeang hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 5 Bajo. Pada saat menempuh pendidikan SMA, penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler diantaranya; Palang Merah Remaja (PMR) dan karate. Setelah lulus di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: rasmidayanti_mhs@iainpalopo.ac.id