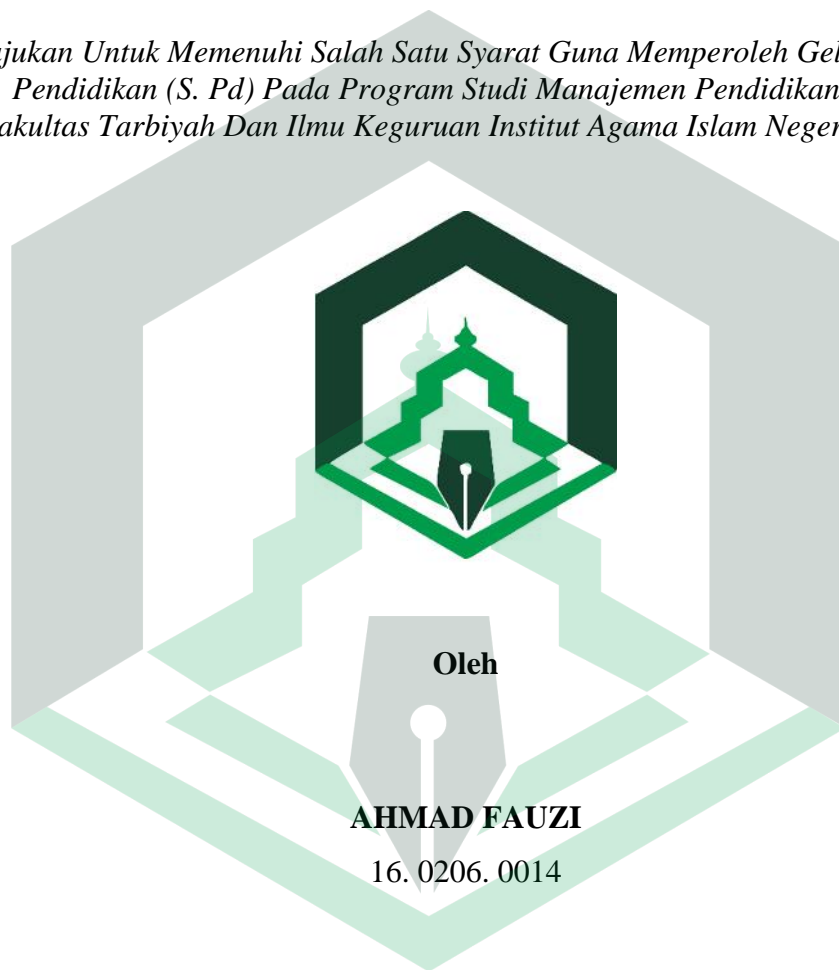


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH
ALİYAH NEGERI (MAN) PALOPO**

Skripsi

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



Oleh

AHMAD FAUZI

16. 0206. 0014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH
ALİYAH NEGERI (MAN) PALOPO**

Skripsi

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



- 1. Dr. H. Bulu, M.Ag.**
- 2. Alia Lestari, M.Si**

**PROGRAM STUDI MANENEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Fauzi
Nim : 16 0206 0014
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat 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. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab 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, 20 Juli 2020

Yang membuat pernyataan,



AHMAD FAUZI

NIM. 16 0206 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo* yang di tulis oleh *Ahmad Fauzi* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0206 0014*, Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyakan pada hari *Kamis, 26 November 2020* bertepatan dengan *10 Rabiul-Akhir 1441 H* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S,Pd)*.

Palopo, 26 November 2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|---------------|---------------------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. | Ketua Sidang | (H. Nursaeni) |
| 2. Dr. Kaharuddin, S.Ag, M.Pd.i. | Penguji I | (Dr. Kaharuddin) |
| 3. Nilam Permatasari Munir, S.Pd, M.Pd. | penguji II | (Nilam Permatasari Munir) |
| 4. Dr. H. Bulu, M.Ag. | Pembimbing I | (Dr. H. Bulu) |
| 5. Alia Lestari, M.Si | Pembimbing II | (Alia Lestari) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN palopo
Dekan Fakultas

Ketua Program Studi
Manajemen pendidikan Islam



Dr. Alardin K. M.Pd.
19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd.
19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

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

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut-Nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keiklasan, kepada:

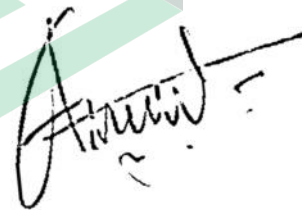
1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Bulu, M.Ag dan Alia Lestari, M.Si. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Kaharuddin, S.Ag, M.Pd.i dan Nilam Permatasari Munir, S.Pd, M.Pd selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan banyak arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Taqwa, S.Ag, M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag, M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Dra. Hj. Jumrah M.Pd.i selaku Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhususnya kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda **Samsiah** dan Ibunda **Fatmah**, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan

kepada anak-anaknya, serta kedua saudaraku tersayang Muhammad Fadli dan Fitria Sari yang selama ini membantu mendoakan. Mudah-mudahan Allah Swt. Mengumpulkan kita semua dalam syurga-Nya Kelak.

11. Keluarga besar Ikatan Alumni SMAN 1 Wotu (Khusus kelas IPS 2) yang telah banyak memberikan semangat dalam proses penulisan skripsi.
12. Terimakasih banyak buat sahabatku Zulfikar S.Pd, Yang telah banyak membantu, memberikan support dan dukungan dalam proses penulisan skripsi.
13. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Amin.

Palopo, 21 Oktober 2020



Ahmad Fauzi
NIM: 16 0206 0014

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

1. Konsonan

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

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

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

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ā	<i>fathah</i>	a	a
ī	<i>kasrah</i>	i	i
ū	<i>dammah</i>	u	u

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

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

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

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

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

: *m ta*

: *r m*

قَلَّ : *q la*

مَوْتٌ : *yam tu*

4. T marb tah

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

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

Contoh:

: *raudah al-atf l*

المدنفة الفاضلة: *al-mad nah al-f dilah*

: *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasyd d)

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

Contoh:

: *rabbān*

نجننا: *najjain*

الحننا: *al-haqq*

: *nu'ima*

: *'aduwwun*

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

Contoh:

: 'Al (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

: 'Arab (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

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

: *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

: *al-falsafah*

: *al-bil du*

7. *Hamzah*

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

Contoh:

: *ta'mur na*

: *al-nau'*

: *syai'un*

: *umirtu*

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

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

Syarh al-Arba' n al-Naw w

Ris lah fi Ri' yahal-Maslahah

9. *Lafz al-Jal lah*

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

الله bill h

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

10. Huruf Kapital

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

Wa m Muhammadun ill ras l
Inna awwala baitin wudi'a linn si lallaz bi Bakkata mub rakan
Syahru Ramad n al-laz unzila f hi al-Qur n
Nas r al-D n al-T s
Nasr H mid Ab Zayd
Al-T f
Al-Maslahah f al-Tasyr ' al-Isl m

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

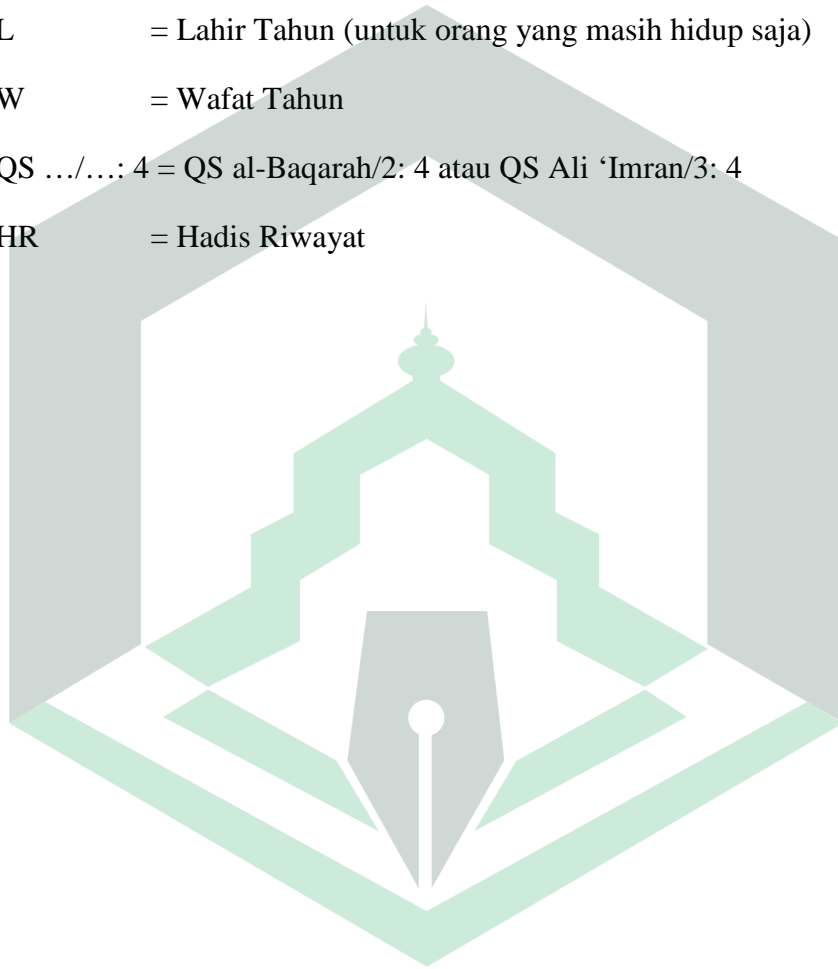
Ab al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al Walid Muhammad Ibnu)
Nasr H mid Ab Za d, ditulis menjadi: Ab Za d, Nasr H mid (bukan, Za d Nasr H mid Ab)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*
AS = *'Alaihi Al-Salam*
H = Hijrah
M = Masehi
SM = Sebelum Masehi
L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W = Wafat Tahun
QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR = Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

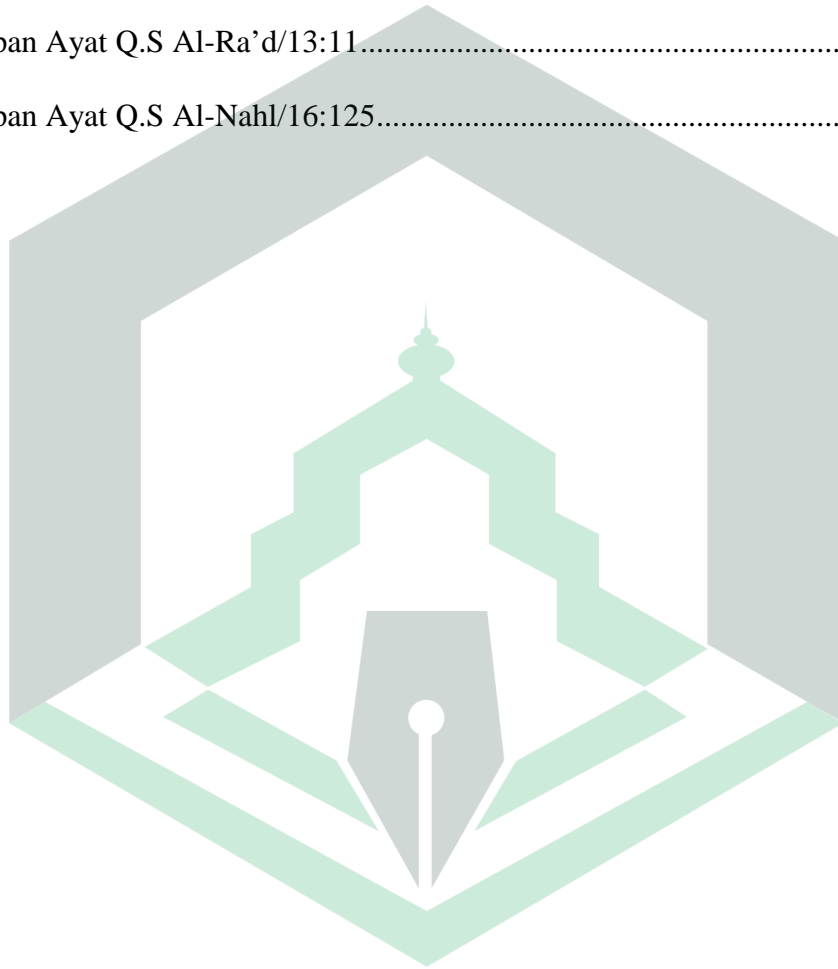
HALAM SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR HADIS	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka pikir.....	26
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	30
C. Definisi Oprasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	39
H. Teknik Analisi Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	70
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S Al-Baqarah/1:30	2
Kutipan Ayat Q.S Asy-Syarh/94:5-6	5
Kutipan Ayat Q.S Ali Imran/3:159	18
Kutipan Ayat Q.S Al-Ra'd/13:11	22
Kutipan Ayat Q.S Al-Nahl/16:125	26



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis Tentang Pemimpin	2
--------------------------------------	---



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Validasi Isi.....	35
Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas.....	36
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	37
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru	37
Tabel 3.5 Validator Instrumen Penelitian	39
Tabel 3.6 Validasi Angket untuk Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 3.7 Validasi Angket untuk Motivasi Kerja Guru	41
Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo	48
Tabel 4.2 Keadaan Sarana Perasarana MAN Palopo	50
Tabel 4.3 Keadaan Siswa MAN Palopo.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi Kerja Guru.....	56
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru	59
Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X	60
Tabel 4.11 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linear Sederhana.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian Pengaruh X Terhadap Y.....	29
Gambar 3.2 Lokasi Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN Palopo.....	49
Gambar 4.2 Grafik Statistik Deskriptif Variabel (X).....	61
Gambar 4.3 Grafik Statistik Deskriptif Variabel (Y).....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nama-Nama Guru MAN Palopo

Lampiran 2 Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 3 Kuesioner Motivasi Kerja Guru

Lampiran 4 Nilai Rata-Rata Variabel X dan Y

Lampiran 5 Dokumentasi Pengambilan Data di MAN Palopo

Lampiran 6 Dokumentasi Tentang MAN Palopo

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 Surat Keterangan Selesai Meneliti



ABSTRAK

Ahmad Fauzi, 2020 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Bulu dan Alia Lestari.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*, pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 54 orang guru. Data diperoleh melalui kuesioner (angket) dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian ini dianalisis dan diolah dengan analisis regresi sederhana menggunakan bantuan *SPSS for Windows Versi 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo memiliki skor sebesar 86,49 dalam kategori baik, dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo memiliki skor sebesar 84,27 dalam kategori baik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y) dimana nilai T_{hitung} sebesar 10,780 lebih besar dari T_{tabel} 1,674 dan nilai signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$. R^2 (R Square) sebesar 0,691 atau sama dengan 69,1% artinya bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

Ahamad Fauzi, 2020 "The Effect of Principal's Leadership Style on Teacher Work Motivation at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo". Thesis, Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by H. Bulu and Alia Lestari.

This thesis discusses the effect of principal leadership style on teacher work motivation at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, aims to determine whether there is an influence of principal leadership style on teacher work motivation at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. This research is an ex post facto, sampling using a total sampling technique, the number of samples is the same as the population, namely 54 teachers. Data obtained through a questionnaire (questionnaire) and documentation. Furthermore, the research data were analyzed and processed with simple regression analysis using SPSS for Windows Version 20. The results of this study indicate that the leadership style of the principal at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo has a score of 86.49 in the good category, and the work motivation of teachers at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo has a score of 84.27 in the category. well and the principal's leadership style (X) has an effect on the teacher's work motivation (Y) where the T-count value of 10.780 is greater than T-table 1.674 and the significant value of the principal's leadership style is $0.000 < 0.05$. R^2 (R Square) of 0.691 or equal to 69.1% means that H_0 is rejected, H_1 is accepted. So it can be concluded that the principal's leadership style affects the work motivation of teachers at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Keywords: Leadership Style, Teacher Work Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh segenap bangsa Indonesia, adapun fungsi dan tujuan pendidikan nasional Indonesia ditetapkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional UU No. 20 tahun 2003 Bab 2 pasal 3, sebagai berikut:

“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 sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Perihal kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses sosial yang dilakukan agar dapat dijadikan sebuah alat untuk menciptakan kebaikan bersama dalam suatu lingkup tertentu di masyarakat. Setiap kelompok organisasi baik yang bersifat sosial maupun politik selalu bergelut dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, dan mengarahkan seluruh anggotanya. Kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah diterapkan.² Terkait tentang kepemimpinan dalam Q.S. al-Baqarah:30 sebagai berikut.

¹ Departemen Pendidikan, *Undang-Undang Republik Indonesia*, N0.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Sinar Grafik, 2007), h. 5

² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Cet. I ; CV Alfabeta, 2008), h. 132.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?. Dia berfirman, Sesungguhnya-Nya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.³

Berdasarkan ayat tersebut dapat diketahui bahwa tugas utama kepala sekolah adalah pemimpin disuatu sekolah, selain menjadi pemimpin disuatu sekolah kepala sekolah juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi pendidikan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut juga dijelaskan oleh Rasulullah saw dalam sebuah hadist:

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مسلم)⁴

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi’ dari Ibnu Umar dari Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinya. Seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya, dan dia bertanggung

³Kementerian Agama Islam RI, *Al-Qur’an dan terjemahnya*, (Jawa Barat:Diponegoro.2013), h. 6

⁴Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi, Shahih Muslim, Kitab: Kepemimpinan, Juz 2 / No. 1829, Darul Fikri/ Bairut-Libanon 1993 M. h.187.

jawab atas harta tersebut. Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya." (HR. Muslim).⁴

Makna kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut, kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.⁵

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seseorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.⁶

Dalam mengelola organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan mana yang paling tepat diterapkan apakah gaya (Otokratis, Demokratis, dan Laissez-faire).

Gaya kepemimpinan otokratis, yaitu gaya yang menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi secara otoriter melakukan sendiri semua

⁵Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Sevensi Pendidikan*, (Malang : Bina Aksara, 1999), h. 19.

⁶Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta : Grasindo, 2003), h. 167.

perencanaan tujuan dan pembuatan keputusan dan motivasi bahwa dengan cara paksaan, sanjungan, kesalahan dan penghargaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi pemimpin yang demokrasi menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk mengali dan mengelola gagasan bawahan dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan Laissez-fair, yaitu kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter dari sisi perilaku pemimpin. Kepemimpinan jenis ini sangat dipengaruhi oleh tipikal atau karakter pemimpin dan biasanya tipikal ini adalah seseorang pembelot. Gaya lissez-fair sebenarnya tidak memimpin dalam organisasinya ia membebaskan para bawahannya melakukan apa yang menjadi kehendak mereka.

Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual. Perannya yang khas adalah hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.⁷

Menurut *Woodworth And Marquesy* yang dikutip oleh Mustaqim dan Abdul Wahib bahwa motif adalah suatu tujuan jiwa yang mendorong individu aktivitas-aktivitas tertentu dan untuk tujuan terhadap situasi disekitarnya.⁸ Hal ini dijelaskan dalam Al-quran surah Al-Insyrah: 5-6

⁷Sardiman AM, *Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Rajawali,1986), h. 73-75.

⁸ Mustaqim dan Abdul Wahib, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta : Renika cipta 2001), h. 72.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا . إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ

Terjemahnya:

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.⁹

Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorong (*desire*) atau implus. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar tau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.¹⁰ Menurut *Morgan* Motivasi adalah diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah sesuatu tujuan tertentu.¹¹

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin mengerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut, sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah diterapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau

⁹ Kementerian Agama Islam RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, h. 902.

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Cet. III; Bumi Aksara, Jakarta, 2009), h. 250.

¹¹ Morgan, RA. King dan Scholer, *Introduction To Psikology*, (Mc Graw Hill Book Company, New York , 1986), h. 38.

bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

Psikologi Kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif, agar para bawahannya mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pemimpin yang bersangkutan. Dalam hal ini seseorang pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahannya sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagian tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuha-kebutuhan pribadinya.¹²

Namun demikian dari semua penjelasan yang diatas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah belum begitu jelas terutama dalam motivasi kerja guru dalam mengajar. Sehubungan dengan masalah tersebut maka penyusun tertarik meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Gaya KepemimpinanKepala Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo?
2. Bagaimanakah Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo?
3. Apakah ada Penagaruh Gaya Kepemimpinankepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo?

¹²Ida Bagus Raka Saurdana, *Kepemimpinan Jurnal UNDIKNAS*, (Denpasar Bali. 2005), h. 1.

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yaitu mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2. Manfaat praktis

- a) Untuk kepala sekolah agar kepala sekolah lebih memahami bagaimana seseorang pemimpin dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
- b) Untuk guru yaitu untuk mengetahui kompetensinya dan termotivasi dalam bekerja.
- c) Untuk pembaca yaitu mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti.

1. Henny Nikolin Tambingon, *reaseach on the influence of principal leadership style and teacher work motivation simultaneously on the performance of certified teacher in SMA Negeri Kotamobagu*. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menginterpretasikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bersertifikat, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bersertifikat dan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri Kotamobagu. Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil penenlitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru bersertifikat, motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru bersertifikat, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan mempengaruhi kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri Kotamobagu.¹

Berdasarkan penelitian diatas terdapat Persamaan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Yaitu sama-sama

¹<http://journal.uad.ac.id/index.php/EduLearn/article/view/8248>

membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, kemudian sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Adapun Perbedaannya yaitu penelitian diatas ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap guru bersertifikat, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru,

2. Wasserman, Ben-eli, Yehoshua, Gal Lifshitz, *College Reaseach on Relationship between the principal's leadership stayle and teacher motivation*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuatitatif dan termasuk kuesioner untuk guru yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan sejumlah korelasi yang signifikan: korelasi yang signifikan ditemukan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan persepsi guru tentang profesi guru sebagai positif. Kolerasi yang Signifikan ditemukan antara keinginan guru untuk secara aktif mengabdikan dirinya dan inisiatif guru yang berhubungan dengan mengajar. Selain itu, kolerasi positif yang signifikan ditemukan antara persepsi guru tentang profesi positif dan antara inisiatif guru yang berkaitan dengan mengajar.²

Berdasarkan penelitian diatas terdapat Persamaan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo yaitu sama-sama

²<https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/760>

membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Adapun Perbedaan dari penelitian diatas yaitu dapat dilihat dari obyek penelitian yang dilakukan.

B. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah

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

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

organisasi perlu pengembangan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.³

Adapun Macam-Macam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah,yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis/Otoriter

Otokratis berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokratis adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri.⁴

Otokratis merupakan pemerintah atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya.Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang bersetatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan.⁵

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

- 1) Pemimpin kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan dan penetapan peraturan sekolah/madrasah
- 2) Teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pemimpin sehingga membatasi kreativitas.

³<http://meetabied.wordpress.com/2009/12/24/gaya-kepemimpinan/> di akses pada tanggal Mei 2010.

⁴ M. Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung:Jemmar,1986), h. 38.

⁵ Puis.A.Partono dan Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah*,(Surabaya : Arkola,1994), h. 952.

3) Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman kerja sertiap anggota.

4) Pemimpin cenderung bersikap peribadi atau tidak mau menerima kritikan,saran dari bawahannya.

Jadi gaya otoriteris, semua kebijaksanaan ditetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas, semua perintah,dan pemberian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang di pimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman dan ramahtamah.Kepemimpinan otoriteris ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berpearan sebagai pemain tunggal pada “*one the an show*”.⁶

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

Gaya kepemimpinan otoriter seperti ini umumnya merasa menang sendiri karna mempunyai keyakinan ia tahu apa yang harus dilakukan dan merasa jalan pikirannya paling benar. Dalam situasi kerja sama, ia berusaha mengambil peran

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Rajawali Press, 1998), h. 38.

sebagai pengambil keputusan dan mengharapkan orang lain mendukung ide dan gagasannya, ia tidak ingin dibantu apalagi dalam menentukan apa yang seharusnya ia lakukan.⁷

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

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaanya disebut pemimpin partisipasi, kepemimpinan pasrtisipasi adalah suatucara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.⁸

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

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

⁷ Panji Anorga Dkk, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta : Pustaka Jaya, 1995), h. 133.

⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, h. 73.

1) Prinsip Partisipasi

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

2) Prinsip Koperasi

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

3) Prinsip Hubungan kemanusiaan yang Akrab

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

4) Prinsip Pendelegasian dan Pemancaran Kekuasaan dan Tanggung Jawab

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

5) Prinsip Kefleksibelan Organisasi dan Tata Kerja

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

6) Prinsip Kreatifitas

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

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

Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis,yaitu:

- a. Mau menerima pendapat, keritik,dan saran
 - b. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
 - c. Percaya kepada bawahan dengan tetap melakukan pengawasan
 - d. Memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya
 - e. Berbijaksana dalam pengambilan tugas dan tanggung jawab
 - f. Selalu sedia menolong guru dan karyawannya
- c. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faeir

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

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

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

Dalam suasana kerja yang dihasilkan oleh kepemimpinan pendidikan semacam itu, tidak dapat dihindarkan timbulnya berbagai masalah, misalnya berupa konflik-konflik kesimpang siuran kerja dan kesewenang-wenangan oleh karena masing-masing individu mempunyai kehendak yang berbeda-beda menuntut untuk dilaksanakan sehingga akibatnya masing-masing ada argumentasi, ada kekuasaan dan ada kekuatan serta persaingan yang kurang sehat di antara anggota disamping itu karena pemimpin sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir serta menggerakkan anggotanya.⁹

Adapun ciri-ciri kepemimpinan Laissez-faire yaitu:

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

⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 1991), h. 51.

4) Pemimpin memberikan komentar spontan atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.¹⁰

Terdapat dalam Al-quran surah Ali Imran Ayat 159, tentang gaya kepemimpinan yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹¹

Berdasarkan ayat di atas, tepat sekali apabila kepemimpinan demokratis itu diterapkan dalam lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan dalam kepemimpinan demokrasi ini setiap personal dapat berpartisipasi secara aktif dalam mengembangkan misi kedewasaan anak.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut leader dari akar kata to lead dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Dalam kata kerja to lead tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat

¹⁰ Anggraini Naskawati, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kota Mataram NTB*, (Universitas Negeri Malang, 2003), h. 94.

¹¹ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 90.

yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan kedepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dahulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi guru, staf, dan pegawai lainnya.¹²

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitas individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik. dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

J.Reberu dalam dasa-dasar kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok orang kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang dituangkan dalam tindakan.¹³

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, sehingga

¹² Euis Karwati dan Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung:Alfabeta,2013), h. 164.

¹³ J.Riberu, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*,(Cet.V; Pedoman Ilmu Jaya : Jakarta 1992), h. 1

dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, dan ia juga harus memiliki pengetahuan yang luas.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin disebuah lembaga pendidikan didalam, kepemimpinan memiliki beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, dan unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalaman didalam praktek selama menjadi kepala sekolah.

3. Motivasi Kerja Guru

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

Winkel dalam Darsono, bahwa motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan.¹⁴

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan

¹⁴Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*. (semarang: CV IKIP Semarang Press. 2002), h. 61.

pada individu atau kelompok bisa dibagi menjadi dua yaitu manajemen positif dan negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan Belajar dan Pembelajaran sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan 'hadiah'. Sedangkan yang negatif adalah usaha mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti.

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

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

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

Terdapat dalam Al-quran surah Al-Ra'd ayat 11 tentang Motivasi yang berbunyi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Terjemahnya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia.¹⁵

Berdasarkan ayat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa untuk dapat mengubah suatu keadaan, seseorang harus berusaha dan berdoa. Berusaha disini adalah dengan bekerja seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki keinginan yang ingin diraihinya. Dan hal itulah yang disebut motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar apa yang menjadi tujuan mereka dapat tercapai.

a) Ciri-cir Motivasi

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

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet dalam menghadapi kesulitan
3. Tidak putus asa saat menemukan kesulitan
4. Berusaha mempertahankan hal yang sudah ia yakini

¹⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 250.

5. Lebih senang bekerja sendiri
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal-hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

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

b) Macam-macam Motivasi

membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan oleh guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut

timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.¹⁶

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

1. Motivasi Intrinsik

Menurut Sardiman A.M, yang dimaksud motivasi instrinsik adalah “motifmotif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.¹⁷

Bentuk motivassi ini adalah motivasi pengabdian, beramal, berbuat kebaikan, berprestasi, bertanggung jawab, menyalurkan dan mengembangkan bakat, minat atau perhatian yang sifatnya tidak mengharapkan pamrih materi dan non materi.Sedangkan menurut Husaini Usman motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri.¹⁸

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

¹⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 66.

¹⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 71.

¹⁸ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara 2008), h. 244.

2. Motivasi Ekstrinsik

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

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

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat al-Nahl :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْ لَهُم بِلَاتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemahnya:

Surulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikamah dan pelajaran yang baik dan bantalah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-mu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.¹⁹

C. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan situasi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan tingkat prestasi karyawan yang dicapai serta hal-hal yang mempengaruhi prestasi tersebut yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan.

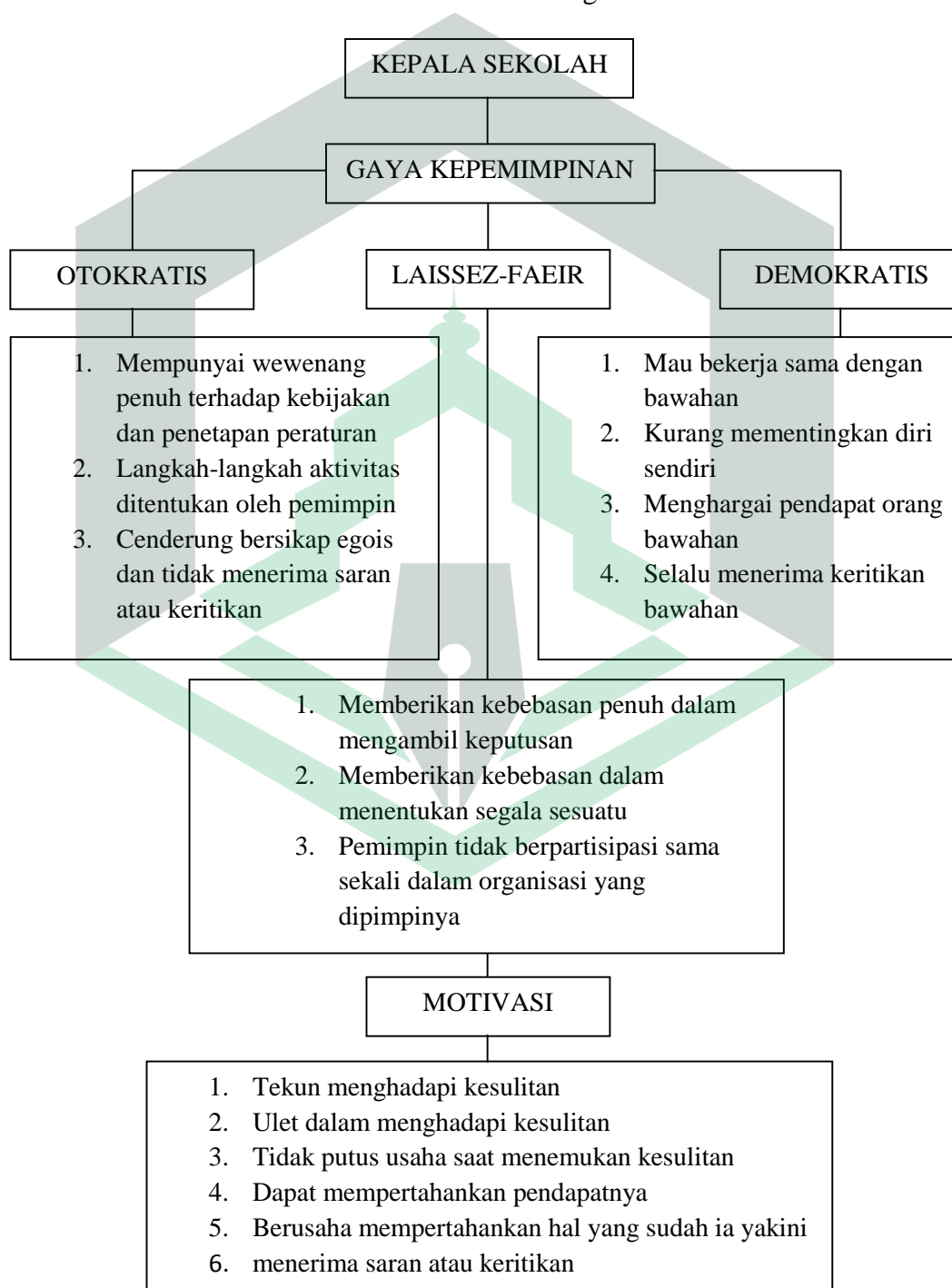
Motivasi setiap orang atau individu berbeda-beda tergantung dari dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang-orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal kerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi penting studi tentang kinerja individual.

Motivasi juga banyak di pengaruhi langsung oleh gaya kepemimpinan, karna gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakuka dan ditunjukkan oleh seseorang pemimpin didalam memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 383.

bawannya. Hal ini juga pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan teori-teori yang ada maka dapat dirumuskan atau modek kerangka pemikiran yang akan di gunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

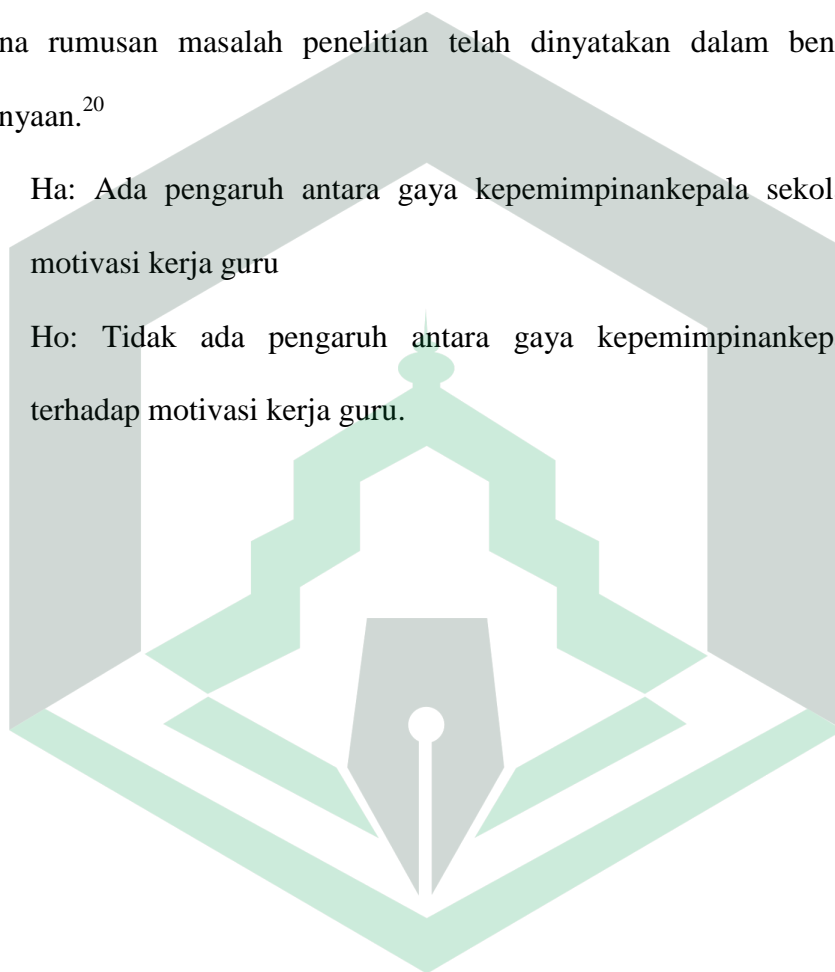


D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.²⁰

Ha: Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru

Ho: Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.



²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 96.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* karena fakta yang dikumpulkan sudah ada sebelumnya dan bersifat korelasional karena akan diselidiki keterkaitan pengaruh antara kedua variabel. Agar memperoleh hasil peneliti yang terarah, maka penelitian ini direncanakan melalui tiga tahap yaitu:

- a) Tahap persiapan: tahap penyusunan proposal dan pembuatan instrumen yang dibutuhkan.
- b) Tahap pengumpulan data
- c) Tahap pengelolaan dan analisis data. Selanjutnya, hasil penelitian dideskripsikan dalam bentuk laporan penelitian.

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



Gambar3.1 :Desain penelitian Pengaruh X Terhadap Y

Keterangan:

X = Gaya kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

Y = Motivasi Kerja Guru

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penelitian mengambil lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, lokasi penelitian ini terletak cukup strategis yakni terletak di jalur angkutan umum kota, hal ini akan memudahkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo untuk mengembangkan diri. Penulis memilih lokasi ini guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo tersebut.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari tanggal 07 September 2020 sampai tanggal 06 Desember 2020 yang dimulai dari penyusunan kuesiner penelitian sampai olah data hasil penelitian.

C. Definisi Oprasional Variabel

1. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu

untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis mencantumkan definisi oprasional dalam proposal ini. Judul proposal ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo dengan pengertian sebagai berikut.

a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Dalam penelitian ini peneliti fokus dengan satu gaya yaitu, Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah yaitu suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama, pengukurannya dengan indikator: 1). Mau menerima Pendapat, kritik dan saran, 2). Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, 3). Percaya kepada bawahan dengan tetap melakukan pengawasan, 4). Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya, 5). Bersifat bijaksana dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, 6). Selalu sedia menolong guru dan karyawannya,¹

b. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal, pengukurannya dengan indikator: 1). Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, 2). Mengerjakan tugas dengan target yang jelas, 3). Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, 4). Senang memperoleh pujian dari apa yang dia

¹Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru*, (Cet. I; Bandung : Alfabeta, 2016), h. 73.

kerjakan dan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, 5). Selalu berusaha mengungguli orang lain dan berusaha mendapatkan prestasi dari apa yang dia kerjakan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.² Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo yaitu berjumlah 54 yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dengan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo yaitu berjumlah 54 orang yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

²Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), h. 11.

³Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet XXV; Bandung:Alfabeta, 2017), h.85.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang digunakan penulis adalah:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi seringkali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis berbagai fenomena yang diteliti. *Winarno Surahmat*, memberikan usulan tentang metode ini. Teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap segala gejala-gejala subyek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan didalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan khususnya diadakan.⁴ *Winarno*, menambahkan bahwa observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan akan tetapi di dalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode observasi penelitian digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, sarana dan prasarana, serta kegiatan belajar mengajar yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mencari keterangan secara lisan dengan melakukan tanya jawab dengan seseorang atau kelompok orang.

Menurut *Creswell*, wawancara merupakan penelitian survey dilakukan oleh penelitian dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada

⁴ Winarno Surahmat, *Pengantar Penelitian Ilmiah Besar, Metode, Teknik*, (Bandung : Transito, 1990), h. 162.

responden. penelitian mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari yang disurvei.⁵

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. angket ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert* dengan empat alternative pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobo dimulai dari 1,2,3,4. Pada penelitian ini sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrument angket di uji coba. Dalam hal ini uji validitas dan realibilitas.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Cet.V; Bandung : Alfabeta,2016), h. 224.

Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistic *Aiken's* berikut:

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

Keterangan:

S = $r - l_0$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah (minalnya 1)

C = angka penilaian validitas tertinggi (minalnya 5)

r = angka yang diberikan oleh penilai

n = banyak validator

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1 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

Setelah diperoleh r_{xy} , kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $\alpha=5\%$ dan $dk= n-1$, untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah bahwa item pertanyaan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0,60) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* $< r_{tabel}$ adalah tidak valid.

Lebih lanjut, syarat lainya yang juga penting bagi seseorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penelitian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan cara mencari nilai alpha menggunakan *SPSS ver20*.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrument yang diperoleh pada tabel di bawah ini.⁶

Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien	Kriteria Reliabilitas
0,80 < r 1,00	Sangat Tinggi
0,60 < r 0,80	Tinggi
0,40 < r 0,60	Cukup
0,20 < r 0,40	Rendah
0,00 < r 0,20	Sangat Rendah

F. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Oleh karna itu, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya di namakan istrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomenia disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti maka dalam penelitian ini diperlukan dua istrumen yaitu instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah dan untuk mengukur motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

⁶ M Subana and Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* , (Cet. II; Bandung: Pustaka Setia 2005), h. 30.

Tabel 3.3 KISI-KISI INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN SKEPALA SEKOLAH

No	Indikator	Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Mau menerima pendapat, kritik dan saran	11, 4, 1, 9	7	5
2	Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	6, 15, 25	2, 17	5
3	Percaya kepada bawahan dengan tetap melakukan pengawasan	5, 13, 19, 29	22	5
4	Memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya	14, 26, 16, 20	27	5
5	Bersifat bijaksana dalam pembagian tugas dan tanggung Jawab	21, 30, 3, 28	10	5
6	Selalu bersedia menolong guru dan karyawannya	8, 18, 23, 24	12	5

Tabel 3.4 KISI-KISI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA GURU

No	Indikator	Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	14, 20, 15, 13	10	5
2	Mengerjakan tugas dengan target yang ditentukan	17, 6, 23, 25, 8	7	6
3	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	18, 2, 9, 30, 16, 28	-	6
4	Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan dan Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan	4, 3, 11, 5, 27, 12, 24	26	8

	hidup dan kebutuhan kerjanya			
5	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan berusaha mendapatkan prestasi dari apa yang dikerjakan	22, 19, 29, 1, 21	-	5

Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert menurut *Hasan*, skala likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel peneliti (fenomena sosial spesifik) seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang.⁷

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam suatu instrument penelitian pasti memerlukan alat ukur yang berfungsi untuk mengukur variabel yang diteliti hal ini dikarenakan jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti.⁸

Dalam penelitian ini penelitian menggunakan instrumen pedoman wawancara, pedoman observasi, dan metode angket. Penelitian menggunakan 4 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu:

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

⁷Hasan M. Iqbal, *Pokok-pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002), h. 72.

⁸Hasan M. Iqbal, *Pokok-Pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, h. 73

Pemberian skor diatas diberikan jika pertanyaan bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan bersifat negatif.

G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sebuah validitas dikatakan valid apabila hasil penelitian terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.⁹ Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang akan diteliti. Indikator sebagai tolak ukur dan item pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator.

Sebelum kuesioner dibagikan koresponden maka terlebih dahulu peneliti menyerahkan rancangan kuesioner kepada dua orang atau validator untuk di validasi, adapun dua orang ahli atau validator yang peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd	Dosen
2	Nur Rahma, S.Pd.i, M.Pd	Dosen

Peneliti memberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert 4 seperti sebagai berikut:

Skor 4: Sangat Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 2: Kurang Setuju

Skor 1: Tidak setuju

⁹Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : CV.Alvabeta,2005), h. 267.

Dari hasil validasi ahli untuk instrumen keusioner yang berupa pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar, dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk direvisi instrumen kuesioner, selanjutnya lembar validasi yang telah diisi oleh validator kemudian ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$$S = r - 1o$$

R = skor yang diberikan validator

1o = skor penilai validator terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validator tertinggi

selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan peneliti ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat dibawah ini.¹⁰

Tabel 3.6 Validasi Angket untuk Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
S	5		4		4		4		4		4	
V	0,83		0,67		0,67		0,67		0,67		0,67	

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,694, jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari

¹⁰Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81

validitas isi pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan valid. Sementara untuk variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7Validitas Angket Untuk 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	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
S	5		4		4		4		4		4	
V	0,83		0,67		0,67		0,67		0,67		0,67	

Output dari hasil validasi isi yang dilakukan oleh peneliti dengan mengelolah data yang diberikan oleh komandan satuan maka dapat dilihat nilai rata-rata *V (Aiken's)* sebesar 0,694 dan jika di bandingkan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari variabel motivasi kerja guru dapat dikatakan valid.

Setelah mengetahui interpretasi kuesioner peneliti menguji coba kuesioner kepada beberapa orang yang cocok untuk menjadi responden uji coba, setelah melakukan uji coba maka kuesioner sudah siap dibagikan kepada sampel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan secara *test-retest stability equivalen*, dan gabungan keduanya. Secara eksternal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas adalah konsistensi skor angket yang dicapai oleh orang yang sama ketika diuji ulang dengan teks yang sama dalam kesempatan yang berbeda. Daftar pernyataan angket dinyatakan reliabel jika jawaban konsisten dari

waktu ke waktu penelitian ini angket dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 atau $> 0,6$.

Adapun kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

0,80-1,00	: Reliabilitas sangat tinggi
0,60-0,80	: Reliabilitas tinggi
0,40-0,60	: Reliabilitas sedang
0,20-0,40	: Reliabilitas rendah

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer program *SPSS ver20*. Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi¹⁰. Dalam penelitian ini statistik deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh melalui menghitung skor setiap jawaban responden. Adapun langkah-langkah dalam analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018). h. 207

a) Menghitung Skor Capaian Responden

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

$$P_r = \frac{sc}{Si} \times 100$$

Keterangan:

P_r	= Persentase capaian
Sc	= Jumlah skor capaian
Si	= Jumlah skor ideal
100	= Jumlah tetap

b) Menentukan skor rata-rata capaian responden

Setelah mendapatkan hasil dari skor setiap responden, selanjutnya akan ditentukan rata-rata skor capaian responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P_r = \frac{F}{N}$$

Dengan :

P_r	= Persentase pencapaian responden
F	= Jumlah jawaban responden
N	= Jumlah responden
100	= Jumlah tetap

2. Statistik Inferensial

Statistik *Inferensial* sering juga disebut dengan statistik induktif atau statistik *probabilitas* merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Analisis Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS ver20*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

2) Linearitas Data

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu:

Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tapi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = A + Bx + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen atau responden

A = konstanta

B = koefisien regresi

e = epsilon (standar error)

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Palopo dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Palopo digunakan analisis regresi sederhana dengan

menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program Statistical Product & Service Solution 16.0.

c. Uji t

Penelitian menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara persial dengan variabel terikat (Y), hal dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf 5% adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh anantara kedua variabel
- c. Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diteriam H_1 diteolak, artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel.
- d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui besaran konstribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kebaikan model regresi untuk memprediksi variabel dependen¹¹. Dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = kuadrat dari koefisien korelasi

¹¹ Purbaya Budi Santoso dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: Andi, 2007) h. 144

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

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

Sekolah ini adalah merupakan institusi pendidikan yang berada di bawah naungan kementerian agama. Adapun letaknya sangat strategis karena dilalui alat transportasi umum, yaitu di Jl. Dr. Ratulangi Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Bangunan sekolah ini merupakan milik sendiri dengan luas 39.279 m².¹

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau di singkat MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN selama empat tahun setingkat (SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun setingkat (SLTA). Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1986 sampai dengan tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTs mengalami perubahan dari

PGAN selama empat tahun, setingkat dengan sekolah pendidikan guru (SPG) pada waktu itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun itu berakhir pada tahun 1993 dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 dialih menjadi Madrasah Aliyah Negeri atau MAN Palopo.

Selama rentang waktu dari tahun 1990 sampai akhir tahun 2007, dari PGAN palopo itu beralih fungsi menjadi MAN Palopo, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

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

Sumber Data: MAN Palopo, tanggal 16 September 2020

b. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Adapun Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Visi:

Terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas, dan menguasai IPTEK serta mampu bersaing ditingkat lokal maupun global

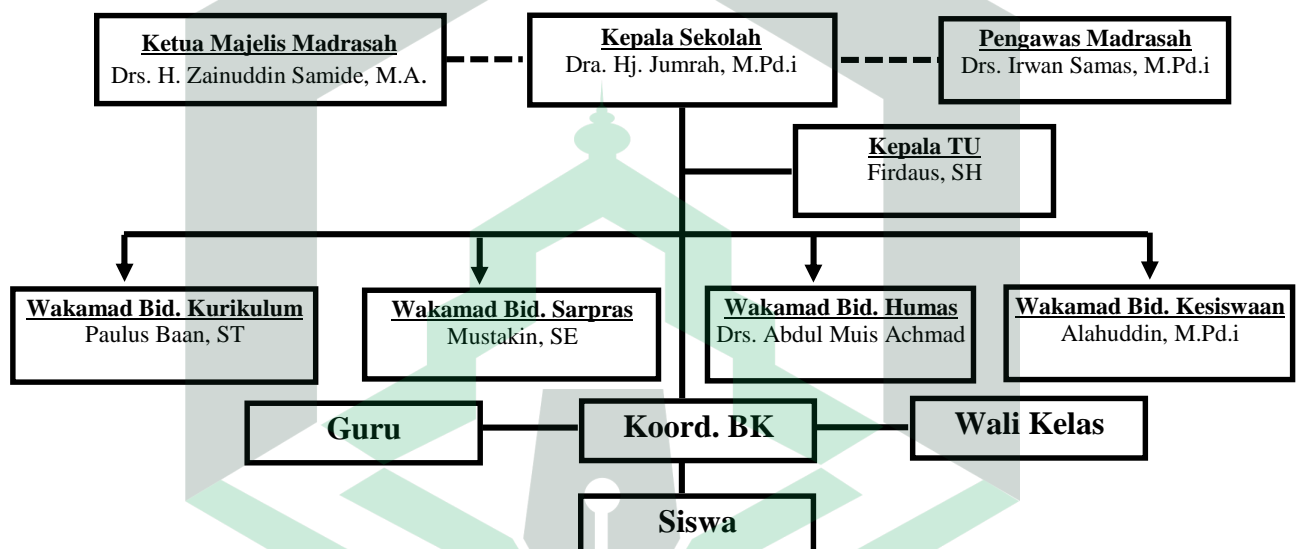
Misi:

1. Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai keiklasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari

2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki
3. Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun kelompok
4. Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif

c. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo



d. Keadaan Sara dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sara dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal

jika tanpa dukungan sara dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karna itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sara dan prasarana harus menjadi perhatian serius.

Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala fasilitas yang digunakan dalam dalam pembelajaran di lembaga tersebut dalam usaha sebagai pendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, khususnya yang berhubungan langsung didalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan belajar.

Tabel 4.2Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

No	Jenis Sumber Belajar	Jumlah Ruang	B	Kurang Baik	Tidak Ada
1	Ruangan belajar	24	Ya	-	-
2	Ruangan Perpustakaan	1	Ya	-	-
3	Ruang Lab IPA	3	Ya	-	-
4	Ruang Lab Bahasa	1	Ya	-	-
4	Ruang Kesenian /Ketrampilan	1	Ya	-	-
5	Ruang Lab Komputer	1	Ya	-	-
6	Ruang Kantor	1	Ya	-	-
7	Rumah Olah Raga	1	Ya	-	-
8	Lapangan Olah Raga	4	Ya	-	-
9	Masjid/Mushalla	1	Ya	-	-
10	Ruang Kepala Sekolah	1	Ya	-	-
11	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	Ya	-	-

12	Ruang Guru	1	Ya	-	-
13	Ruang Tata Usaha	1	Ya	-	-
14	Ruang Tamu	1	Ya	-	-
15	Lapangan Upacara	1	Ya	-	-

Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, 16 September 2020

e. Keadaan Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

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

Seorang guru harus merasa terpanggil untuk mendidik, mencintai anak didik dan bertanggung jawab terhadap anak didik. Karena keterpanggilan hati nuraninya untuk mendidik maka guru harus mencintai anak didiknya tanpa membedakan status sosialnya. Begitu juga karena guru mencintai anak didik karena panggilan hati nurani maka guru harus bertanggung jawab secara penuh atas keberhasilan pendidikan anak didiknya. Keberhasilan yang dimaksud tidak hanya ketika anak didik memperoleh nilai dengan bagus, akan tetapi yang penting adalah guru mampu mewujudkan pribadi-pribadi peserta didik yang tangguh dan memiliki kualitas yang baik serta berakhlak yang terpuji.

f. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Selain guru, siswa merupakan faktor penentu dalam suatu proses pembelajaran, siswa adalah mereka yang secara khusus diserahkan oleh kedua orang tua kepada guru untuk mengikuti pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah, dengan tujuan untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berpengalaman, berkepribadian, berakhlak mulia dan mandiri. Siswa juga merupakan organisme yang unik, berkembang sesuai dengan tahap perkembangannya. Perkembangan siswa adalah perkembangan seluruh aspek kepribadiannya, akan tetapi tempo dan irama perkembangannya masing-masing siswa pada setiap aspek tidak selalu sama. Proses pembelajaran dapat dipengaruhi oleh perkembangan siswa yang tidak sama, disamping itu karakteristik lain yang melekat pada dirinya.

Tabel 4.3 Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

No	Kelas	Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X	100	215	315
2	XI	92	203	295
3	XII	82	149	231
	Total	274	567	841

Sumber Data: Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Tanggal 16 September 2020

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini yang jenis kelamin dan jenjang pendidikan, lebih lengkapnya penulis menguraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari data yang diperoleh peneliti dapat dilihat bahwa responden yang mengisi kuesioner yang banyak yaitu berjenis kelamin perempuan dibandingkan berjenis kelamin laki-laki. Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	22	40,7%
Perempuan	32	59,3%
Jumlah	54	100%

Sumber Data: TU Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo 2020

Tabel 4.4 diatas menjelaskan bahwa 40,7% responden yang mengisi kuesioner adalah guru laki-laki dan sisanya sebesar 59,3% adalah guru perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah guru perempuan lebih banyak dari pada guru laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam dunia kerja, lebih banyak pengalaman dalam jenjang pendidikan maka lebih luas wawasan seseorang. Terkhusus bagi seorang guru semakin tinggi jenjang pendidikannya maka semakin bertambah pula metode pembelajaran yang didapatkannya dan diterapkan kepada peserta didiknya. Dari tabel berikut dapat dilihat tingkat pendidikan guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
S1	40	74,1%
S2	14	25,9%
Jumlah	54	100%

Sumber Data: TU Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo 2020

Data pada tabel 4.5 tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam hal ini guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo mayoritas yaitu 40 orang atau sekitar 74,1% berpendidikan strata (S1) dan lebihnya sebanyak 14 orang atau sekitar 25,9% berpendidikan Magister (S2).

3. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

1) Uji pertama validitas gaya kepemimpinan

Tabel 4.6 Uji Validitas Gaya kepemimpinan

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1	0,822	0,263	VALID
X2	0,822	0,263	VALID
X3	0,219	0,263	TIDAK VALID
X4	0,822	0,263	VALID
X5	0,169	0,263	TIDAK VALID
X6	0,822	0,263	VALID
X7	0,822	0,263	VALID
X8	0,822	0,263	VALID
X9	0,822	0,263	VALID
X10	0,822	0,263	VALID
X11	0,822	0,263	VALID
X12	0,822	0,263	VALID
X13	0,169	0,263	TIDAK VALID
X14	0,822	0,263	VALID

X15	0,822	0,263	VALID
X16	0,822	0,263	VALID
X17	0,822	0,263	VALID
X18	0,834	0,263	VALID
X19	0,822	0,263	VALID
X20	0,822	0,263	VALID
X21	0,478	0,263	VALID
X22	0,822	0,263	VALID
X23	0,478	0,263	VALID
X24	0,822	0,263	VALID
X25	0,822	0,263	VALID
X26	0,822	0,263	VALID
X27	0,822	0,263	VALID
X28	0,822	0,263	VALID
X29	0,822	0,263	VALID
X30	0,822	0,263	VALID

2) Uji Kedua validitas gaya kepemimpinan

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1	0,822	0,263	VALID
X2	0,822	0,263	VALID
X3	0,822	0,263	VALID
X4	0,822	0,263	VALID
X5	0,822	0,263	VALID
X6	0,822	0,263	VALID
X7	0,822	0,263	VALID
X8	0,822	0,263	VALID
X9	0,822	0,263	VALID
X10	0,822	0,263	VALID
X11	0,822	0,263	VALID
X12	0,822	0,263	VALID
X13	0,822	0,263	VALID
X14	0,822	0,263	VALID
X15	0,822	0,263	VALID
X16	0,834	0,263	VALID
X17	0,822	0,263	VALID
X18	0,822	0,263	VALID
X19	0,478	0,263	VALID

X20	0,822	0,263	VALID
X21	0,478	0,263	VALID
X22	0,822	0,263	VALID
X23	0,822	0,263	VALID
X24	0,822	0,263	VALID
X25	0,822	0,263	VALID
X26	0,822	0,263	VALID
X27	0,822	0,263	VALID

1) Uji pertama validitas motivasi kerja guru

Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi kerja Guru

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0,881	0,263	VALID
Y2	0,881	0,263	VALID
Y3	0,369	0,263	VALID
Y4	0,881	0,263	VALID
Y5	0,881	0,263	VALID
Y6	0,881	0,263	VALID
Y7	0,182	0,263	TIDAKVALID
Y8	0,881	0,263	VALID
Y9	0,881	0,263	VALID
Y10	0,881	0,263	VALID
Y11	0,881	0,263	VALID
Y12	0,881	0,263	VALID
Y13	0,881	0,263	VALID
Y14	0,182	0,263	TIDAKVALID
Y15	0,881	0,263	VALID
Y16	0,881	0,263	VALID
Y17	0,881	0,263	VALID
Y18	0,881	0,263	VALID
Y19	0,881	0,263	VALID
Y20	0,805	0,263	VALID
Y21	0,881	0,263	VALID
Y22	0,881	0,263	VALID
Y23	0,881	0,263	VALID
Y24	0,881	0,263	VALID
Y25	0,881	0,263	VALID
Y26	0,318	0,263	VALID

Y27	0,881	0,263	VALID
Y28	0,881	0,263	VALID
Y29	0,881	0,263	VALID
Y30	0,881	0,263	VALID

2) Uji kedua validitas motivasi kerja guru

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0,881	0,263	VALID
Y2	0,881	0,263	VALID
Y3	0,369	0,263	VALID
Y4	0,881	0,263	VALID
Y5	0,881	0,263	VALID
Y6	0,881	0,263	VALID
Y7	0,881	0,263	VALID
Y8	0,881	0,263	VALID
Y9	0,881	0,263	VALID
Y10	0,881	0,263	VALID
Y11	0,881	0,263	VALID
Y12	0,881	0,263	VALID
Y13	0,881	0,263	VALID
Y14	0,881	0,263	VALID
Y15	0,881	0,263	VALID
Y16	0,881	0,263	VALID
Y17	0,881	0,263	VALID
Y18	0,805	0,263	VALID
Y19	0,881	0,263	VALID
Y20	0,881	0,263	VALID
Y21	0,881	0,263	VALID
Y22	0,881	0,263	VALID
Y23	0,881	0,263	VALID
Y24	0,318	0,263	VALID
Y25	0,881	0,263	VALID
Y26	0,881	0,263	VALID
Y27	0,881	0,263	VALID
Y28	0,881	0,263	VALID

b. Reliabilitas Instrumen

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

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.³

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.659	27

Sumber: Hasil olah data *spss vers 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memperoleh nilai dari r sebesar 0.659. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket gaya

²Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150*, (Semarang, n.d.), h. 56.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV; Jakarta:Rineka Cipta, 2010), h. 221.

kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
5.152	28

Sumber: Hasil olah data *spss vers 20*, tahun 2020

Kemudian untuk tabel 4.9 uji reliabilitas, untuk angket motivasi kerja guru memperoleh nilai sebesar 5.152. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari motivasi kerja guru dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi 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 mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Statistik Deskriptif

1) Statistik Deskriptif Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah)

Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X
Gaya Kepemimpinan

Mean	86,49691358
Standard Error	0,162449007

Median	85,83333333
Mode	85,83333333
Standard Deviation	1,193751526
Sample Variance	1,425042705
Kurtosis	-1,074219352
Skewness	0,092785886
Range	4,166666667
Minimum	84,16666667
Maximum	88,33333333
Sum	4670,833333
Count	54

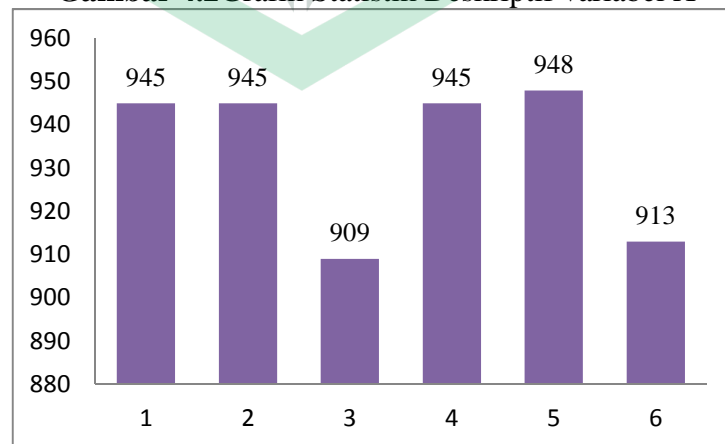
Sumber Data: Menggunakan *Microsoft Excel 2010*

Tabel 4.11 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah

Rentang Skor	Kategori
27 – 47	Kurang Baik
48 – 68	Cukup
69 – 89	Baik
90 – 108	Sangat Baik

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) maka diperoleh gambaran distribusi skor sebesar 86, jika skor dikelompokkan menjadi 4 kategori maka diperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori “baik”. Hal tersebut sesuai dengan tabel diatas.

Gambar 4.2 Grafik Statistik Deskriptif variabel X



Keterangan:

- 1 =Mau menerima pendapat,kritik dan saran
- 2 =Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
- 3 =Percaya kepada bawahan dengan tetap melakukan pengawasan
- 4 =Memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya
- 5 =Bersifat bijaksana dalam pembagian tugas dan tanggung jawab
- 6 =Selalu bersedia menolong guru dan karyawannya

2) Statistik Deskriptif Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y

<i>Motivasi Kerja Guru</i>	
Mean	84,27469136
Standard Error	0,103434819
Median	84,16666667
Mode	85
Standard Deviation	0,760087581
Sample Variance	0,577733131
Kurtosis	-1,506064656
Skewness	-0,110121747
Range	2,5
Minimum	83,33333333
Maximum	85,83333333
Sum	4550,833333
Count	54

Sumber Data: Menggunakan *Microsoft Excel 2010*

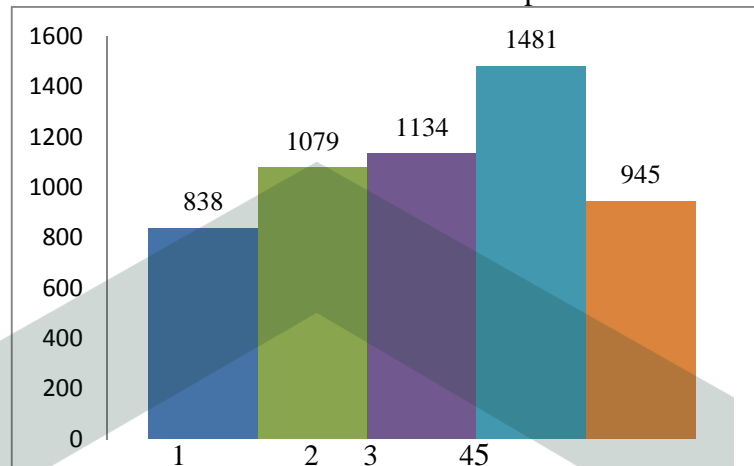
Tabel 4.13 Kategorisasi Motivasi Kerja Guru

Rentang Skor	Kategori
28 - 49	Kurang Baik
50 - 71	Cukup
72 - 93	Baik
94 -112	Sangat Baik

Setelah penelitian melakukan analisis yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kinerja guru (Y) maka penelitian memperoleh hasil distribusi skor

sebesar 84, jika skor dikelompokkan menjadi 4 kategori maka diperoleh hasil motivasi kerja guru dalam kategori “baik”. Hal tersebut sesuai dengan tabel diatas.

Gambar 4.3 Grafik Statistik Deskriptif variabel Y



Keterangan:

- 1 =Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
- 2 =Mengerjakan Tugas dengan target yang jelas
- 3 =Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4 =Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan dan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 5 =Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dalam berusaha mendapatkan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Statistik Inferensial

1) Analisis Statistik

a. Uji Normalitas Data

Adapun hasil normalitas yang diperoleh oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.50712209

	Absolute	.193
Most Extreme Differences	Positive	.193
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.415
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Olah Data: Menggunakan SPSS ver20. Tahun 2020

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,237. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,237 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja guru * gaya kepemimpinan	(Combined)	33.783	4	8.446	40.142	.000
	Between Groups	30.462	1	30.462	144.784	.000
	Deviation from Linearity	3.321	3	1.107	5.261	.703
	Within Groups	10.310	49	.210		
	Total	44.093	53			

Sumber Olah Data: Menggunakan SPSS ver20. Tahun 2020

Berdasarkan *output* uji linearitas pada tabel diatas, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,703 artinya angka tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.766	4.951		6.215	.000
	gaya kepemimpinan	.616	.057	.831	10.780	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja guru
Sumber Olah Data: Menggunakan *Spss ver20* tahun 2020

Jika melihat *Output* dari analisis sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 30.766 + 616X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar positif 30.766 artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya 0 maka motivasi kerja guru (Y) nilainya positif sebesar 30.766.

b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar positif 0,616: jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami kenaikan 1, maka motivasi kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,616 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

3) Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Tabel 4.17 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.766	4.951		6.215	.000
1 gaya kepemimpinan	.616	.057	.831	10.780	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja guru

Sumber Olah Data: Menggunakan *Spss ver20* tahun 2020

Dari hasil uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya H_0 ditolak dan h_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari *output coefficients* didapatkan T_{hitung} sebesar 10.780 dan T_{tabel} sebesar 1.674 atau $10.780 > 1.674$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah $0.000 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru

4) Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.685	.51198

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber Olah Data: Menggunakan *SPSS ver20* tahun 2020

Dari hasil koefisien determinasi (R Square) pada tabel diatas dapat dilihat dari *output Model Summary* dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R

Square) sebesar 0.691 agar mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)Palopo maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,691 \times 100\% \\ &= 69,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai korelasi antara X dan Y sebesar 83.1%. Selain itu, sebesar 69.1% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar (100% - 69.1% = 30,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 69.1%.

B. Pembahasan

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. *Raph White* dan *Ronald Lippitt*, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. gaya kepemimpinan otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, gaya kepemimpinan demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahannya, gaya kepemimpinan *laissez-faire* tidak pernah mengendalikan bawahannya sepenuhnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang

dipergunakan kepemimpinan didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu pengembangan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan pada individu atau kelompok bisa dibagi menjadi dua yaitu manajemen positif dan negatif. Winkel dalam Darsono, bahwa motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan.

Berdasarkan sebuah grafik statistik deskriptif untuk variabel (X) memiliki 6 indikator dan untuk masing-masing indikator memiliki 5 item, dan setiap indikator memiliki nilai masing-masing, yaitu. Indikator Pertama (mau menerima pendapat, kritik dan saran) sebesar 945, indikator ke-dua (melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan) sebesar 945, indikator ke-tiga (percaya kepada bawahan dengan tetap melakukan pengawasan) sebesar 909, indikator ke-empat (memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya) sebesar 945, indikator ke-lima (bersifat bijaksana dalam pembagian tugas dan tanggung jawab) sebesar 948, dan indikator ke-enam (selalu sedia

menolong guru dan karyawannya) sebesar 913. Kemudian indikator yang memiliki nilai yang tertinggi adalah indikator ke-lima sebesar 948.

Berdasarkan sebuah grafik statistik deskriptif untuk variabel (Y) memiliki 5 indikator dan untuk masing-masing indikator ada yang 5, 6 dan 8 item, dan setiap indikator memiliki nilai masing-masing, yaitu. Indikator pertama (tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas) sebesar 838, indikator ke-dua (mengerjakan tugas dengan target yang jelas) sebesar 1079, indikator ke-tiga (memiliki tujuan yang jelas dan menantang) sebesar 1134, indikator ke-empat (senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan dan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya) sebesar 1481, dan indikator ke-lima (selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan berusaha mendapatkan prestasi dari apa yang dikerjakan) sebesar 945. Kemudian indikator yang memiliki nilai yang tertinggi adalah indikator ke-lima sebesar 1481.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel setelah dilakukan uji secara persial, hal ini berdasarkan nilai signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) hingga hipotesis diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Adapun besar pengaruh gaya

kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasikerja guru adalah sebesar 69,1% untuk sisanya yaitu 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumarno. Menurut penelitian beliau, kontribusi faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,8%. Selain itu penelitian yang mendukung dengan penelitian ini selanjutnya adalah penelitian milik Sukarno Andhy Yahya, sukarno mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 53,3%.

Maka kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam memimpin bawahannya. Dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan, maka kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja guru akan terus meningkat sejalan dengan peningkatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru karena gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru. Dimana guru memiliki karakteristik yang berbeda-beda akan mendapatkan perlakuan yang berbeda pula.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 86 dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo dalam kategori baik.

2. Sementara hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel motivasi kerja guru, maka diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 84 dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo berada dalam kategori baik.

3. Dari uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,691 atau sama dengan 69,1% dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $10,780 > 1,674$. Terdapat pula nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (maka H_0 ditolak dan H_1 diterima), dari hasil tersebut mengartikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo menunjukkan kecenderungan baik. Dengan demikian, keadaan ini hendaknya dapat ditingkatkan, yaitu melalui upaya-upaya penyelenggaraan tata

kelola yang baik dengan adanya dukungan, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.

2. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo menunjukkan kecenderungan baik. Hal ini hendak dapat ditingkatkan, sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemah.

AMSardiman, *Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar* Jakarta: Rajawali, 1986.

AnorgaPanji Dkk, *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta:Pustaka Jaya, 1995.

ArikuntoSuharsimi, *Metodologi Penelitian*Jakarta : Rajawali Pers, 2010.

BHamzah. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*.semarang:CV IKIP Semarang Press. 2002.

<http://journal.uad.ac.id/index.php/EduLearn/article/view/8248>

<https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/760>

<http://meetabied.wordpress.com/2009/12/24/gaya-kepemimpinan/> di akses pada tanggal Mei 2010.

Ida Bagus Raka Saurdana, *Kepemimpinan Jurnal UNDIKNAS*.(Denpasar Bali. 2005.

Kementerian Agama Islam RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*,Jawa Barat:Diponegoro.2013.

Kholis Nur, *Manajemen Berbasis Sekolah, teori, model, dan aplikasi*, Jakarta:Grasindo, 2003.

KartonoKartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta:Rajawali Press, 1998.

KarwatiEuis dan Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung:Alfabeta, 2013.

Mustaqim dan WahibAbdul, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta:Renika cipta 2001.

Morgan, RA. King dan Scholer, *Introduction To Psikology* , Mc Graw Hill Book Company, New York , 1986.

Moh M.. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung:Jemmar, 1986.

M. IqbalHasan, *Pokok-pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta:Ghalia Indonesia. 2002.

- Naskawati Anggraini, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kota Mataram NTB*, Universitas Negeri Malang, 2003.
- Puis. A Partono. dan Al-Barry Dahlan, *Kamus Ilmiah*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Purwanto Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1991.
- Soetopo Hendyat dan Soemanto Wasty, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Malang: Bina Aksara, 1999.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sudrajat and M Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Surahmat Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah Besar, Metode, Teknik*, Bandung: Transito, 1990.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cet. V, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Cet. III; Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara 2008.
- Wahab Aziz Abdul, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Cet. I, CV Alfabeta, 2008.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

Nama-Nama Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol.
1.	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I	Pembina IV/a
2.	Dra. Maidah Hawa, M.Pd.I	Pembina Tk.I, IV/b
3.	Dra. Anna Rahmah Chalid, M.Pd.I	Pembina IV/a
4.	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I	Pembina IV/a
5.	Dra. Niba Manganni	Pembina IV/a
6.	Dra. Nurwahidah	Pembina Tk.I, IV/b
7.	Kasiatun, S.Pd.	Pembina Tk.I, IV/b
8.	Dra. Jumiati sinarji	Pembina IV/a
9.	Dra. Ruhaya, M.Pd.	Pembina Tk.I, IV/b
10.	Dra. Jumaliana	Pembina IV/a
11.	Drs. Haeruddin, M.Pd.	Pembina IV/a
12.	Rahmah, S.Ag, S.Pd.	Penata Tk.I III/d
13.	Dra. Nurmiati, M.Pd.I	Pembina IV/a
14.	Dra. Hj.Uswaty Khalid	Penata Tk.I III/d
15.	Indarmi H.Renta, S.Ag.	Penata Tk.I III/d.
16.	Mustakin, SE.	Penata Tk.I/III/b
17.	Dra. St.Nun Ainun yahya	Penata Tk.I III/d.
18.	Dra. Hj.Nurpati.	Penata Tk.I III/d.
19.	Drs. Abd.Muis Achmad	Penata Tk.I III/d.
20.	Sujarno, S.Ag, M.Pd,I.	Penata Tk.I III/d.
21.	Yusni, ST	Penata III/C
22.	Andi Sriwahyuli, S.Pd.M.Pd.	Penata III/C
23.	Asriani Baso, S,Ag.	Penata Muda III/a
24.	Paulus Baan, ST	Penata Muda III/a
25.	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd.	Penata III/a
26.	Husniati Muhyirung, S.Pd.	Penata III/a
27.	Suciaty Rustam, M.Pd.	Penata III/a

28. Zulfitriah Hasim, S.Pd.	Penata III/a
29. Titin Harfiana, S.Pd.I.	Penata III/a
30. Nursan Nawir, S.Pd.	Penata III/a
31. Irfan Rizal, S. Or.	Penata III/a
32. Musril Hamzah, S.Pd.	Penata III/a
33. Fakhrol Islam, S.Pd.	Penata III/a
34. Muhammad Fathanah, S.Pd.	Penata III/a
35. A. Nur Amaliah Batari, S.Pd.	Penata III/a
36. Drs. Sofyan Lihu	Pembina Tk.I,IV/b
37. Udding, S.Pd.	Pembina Tk.I,IV/b
38. Rahmawati, SS.	Pembina IV/a
39. Hadrah, SE. M.Si.	Penata Tk.I,III/d
40. Bebet Rusmasari K, S.Pd.	Penata Tk.I,III/d
41. Darwis, S.Pd.	Penata Tk.I,III/d
42. Hidayanti, ST	Penata Tk.I,III/d
43. Rizal Syarifuddin, SE	Penata Tk.I,III/d
44. Faisal Syarifuddin, ST	Penata Tk.I,III/d
45. Abdul Wahhabi, S.Si, M.Pd.	Penata Tk.I,III/d.
46. Alahuddin, S.Fil.I. M.Pd.	Penata Tk.I,III/d
47. Sugiyah, SP.	Penata III/c
48. Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd.	Penata III/c
49. Nursanti, S.Pd.	Honor
50. Rusnia, S.Pd,I. M.Pd.	Honor
51. Satriani, S.Pd.	Honor
52. Muh. Yunus, S.Pd.	Honor
53. Siti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd.	Honor
54. Drs. Abd. Madjid DM, M.Pd.I.	Honor

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Identitas Responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita), Usia :
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

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

Pernyataan Positif

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

Pernyataan Negatif

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

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan pendapatnya				
2	Kepala sekolah tidak mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan				
3	kepala sekolah tidak membedakan guru dalam pembagian tugas dan tanggung jawab				
4	Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk mengemukakan pendapat				
5	Kepala sekolah mempercayai guru, tetapi tetap melakukan				
6	Kepala sekolah selalu melibatkan para guru dalam merumuskan dan menetapkan peraturan sekolah				
7	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk berpendapat, kritik, dan saran.				

8	Kepala sekolah selalu bersedia menolong guru dan karyawan lain dengan memberi petunjuk apabila diperlukan				
9	Kepala sekolah tidak membatasi guru untuk berpendapat, mengkritik dan memberikan saran.				
10	Kepala sekolah tidak membagikan tanggung jawab secara bijaksana				
11	Kepala sekolah mau menerima pendapat dari guru maupun karyawan lain				
12	kepala sekolah tidak membantu guru ketika guru mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya				
13	Kepala sekolah berperan sebagai menyatukan, mengkoordinir, serta menggerakkan bawahannya				
14	Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inisiatifnya				
15	Kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam pengambilan keputusan				
16	Kepala sekolah tidak membatasi kreatifitas yang dimiliki guru				
17	Kepala sekolah tidak mengikut sertakan guru dalam merumuskan dan menetapkan peraturan sekolah				
18	kepala sekolah harus memiliki sifat terbuka kepada bawahannya				
19	kepala sekolah tetap melakukan pengawasan kepada bawahannya dalam mengerjakan tugasnya				
20	kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inovasinya				
21	Kepala sekolah membagikan tanggung jawab secara bijaksana				
22	kepala sekolah tidak mempercayai bawahannya dalam melakukan tugas yang dikerjakannya				
23	kepala sekolah bersedia menolong guru disaat kesulitan				
24	kepala sekolah selalu bersedia membantu guru dalam keadaan apapun				
25	Setiap dalam perubahan peraturan sekolah kepala sekolah harus melibatkan semua guru				
26	Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya				
27	kepala sekolah membatasi guru dalam mengembangkan inisiatif dan kreatifitasnya.				
28	kepala sekolah harus bijaksana dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kepada guru				
29	kepala sekolah mempercayai guru mengerjakan tugasnya tanpa diawasi.				
30	Jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para guru dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah selalu meluruskan				

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian (Motivasi Kerja Guru)

Identitas Responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita), Usia :
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

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

Pernyataan Positif

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

Pernyataan Negatif

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

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Mampu menyelesaikan tugas tambahan demi mencapai prestasi				
2	Berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan				
3	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi				
4	Apresiasi yang diberikan kepada kepala sekolah untuk bekerja lebih giat				
5	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa bergantung diri pada orang lain				
6	Saya berusaha tidak lambat dalam menyelesaikan tugas				
7	Saya terbiasa lambat dalam menyelesaikan tugas				
8	saya mampu menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan				
9	Tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras				

10	Meninggalkan tugas dan tanggung jawab demi urusan lain				
11	Saya ber-inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja				
12	Selalu mengerjakan tugas yang di berikan dengan baik				
13	Saya berusaha melaksanakan tugas dan siap bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				
14	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
15	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja				
16	Tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik				
17	Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya				
18	Mampu menetapkan standar pencapaian tugas				
19	Mampu memilih cara termudah dalam menyelesaikan tugas				
20	Meninggalkan urusan lain demi mengerjakan tugas				
21	Berusaha bekerja keras dalam mencapai yang terbaik				
22	Berusaha bekerja untuk melebihi teman-temannya				
23	Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
24	Saya senang mendapatkan pujian dari orang lain atas usaha yang saya selalu kerjakan				
25	Berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan				
26	Saya tidak senang mendapat pujian dari apa yang saya kerjakan				
27	Tugas merupakan bagian dari hidup saya				
28	Mampu menaklukkan tantangan untuk maju				
29	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas				
30	Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju				

Lampiran 4

Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	N	SKOR	MEAN	TCR	KATEGORI
		4	3	2	1					
Mau menerima pendapat, kritik, dan saran										
1	1	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	4	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	9	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	7	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	11	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan										
2	2	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	6	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	15	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	17	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	25	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
Percaya kepada bawahan dengan tetap melakukan pengawasan										
3	5	9	45	0	0	54	171	3,2	79,2	CUKUP
	13	9	45	0	0	54	171	3,2	79,2	CUKUP
	19	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	22	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	29	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
Memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan inisiatif dan kreatifnya										
4	14	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	16	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	20	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	26	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	27	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
Bersifat bijaksana dalam pembagian tugas dan tanggung jawab										
5	3	23	22	9	0	54	176	3,3	81,5	BAIK
	10	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK

	21	43	11	0	0	54	205	3,8	94,9	BAIK
	28	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	30	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK

Selalu bersedia menolong guru dan karyawan										
6	8	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	12	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	18	22	21	11	0	54	173	3,2	80,1	CUKUP
	23	11	43	0	0	54	173	3,2	80,1	CUKUP
	24	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK

Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	N	SKOR	MEAN	TCR	KATEGORI
		4	3	2	1					
Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas										
1	10	0	27	27	0	54	135	2,5	62,5	CUKUP
	13	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	14	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	15	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	20	0	28	26	0	54	136	2,5	63,0	CUKUP

Mengerjakan tugas dengan target yang ditentukan										
2	6	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	7	11	43	0	0	54	173	3,2	80,1	CUKUP
	8	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	17	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	23	0	42	12	0	54	150	2,8	69,4	CUKUP
	25	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK

Memiliki tujuan yang jelas dan menantang										
3	2	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	9	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	16	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	18	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	28	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	30	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK

Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan dan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya										
4	3	22	21	11	0	54	173	3,2	80,1	CUKUP
	4	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	5	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	11	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	12	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	24	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	26	12	42	0	0	54	174	3,2	80,6	CUKUP
	27	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK

Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan berusaha mendapatkan prestasi dari apa yang dikerjakan										
5	1	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	19	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	21	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	22	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK
	29	27	27	0	0	54	189	3,5	87,5	BAIK



Lampiran 5

Dokumentasi Pengambilan Data di MAN Palopo



Lampiran 6

Dokumentasi Tentang MAN Palopo



Surat Izin Penelitian

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

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 23892

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 726/IP/DPMPTSP/IX/2020

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 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 : AHMAD FAUZI
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Balandi Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16.0206.0014

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MAN PALOPO

Lokasi Penelitian : MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO
Lamanya Penelitian : 07 September 2020 s.d. 06 Desember 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto 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 : 08 September 2020
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


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

Tembusan :

1. Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampiran 8

Surat Keterangan Selesai Penelitian



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

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 467 /Ma.21.14.01/TL.00/X/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. : 1966123 1199403 2 009
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Ahmad Fauzi**
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jln. Balandai Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM. : 16.0206.0014

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo ."*

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 05 Oktober 2020
Kepala Madrasah,


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



RIWAYAT HIDUP



Ahmad Fauzi, lahir di wotu pada tanggal 07 Februari 1998. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Samsiah. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Badak Blok IV Perumahan RSS Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 136 Cendana Hijau II, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Wotu hingga sampai di tahun 2013, dan ditahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Wotu. Pada saat menempuh pendidikan di SMAN 1 Wotu penulis sangat aktif di berbagai kegiatan ekstrakurikuler diantaranya OSIS, dan Rohis bahkan penulis sempat dipercayakan menjadi ketua bidang humas pada saat aktif di OSIS. Setelah lulus di tahun 2016, di tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Contact: ahmadfauzialfallad@gmail.com