

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH
MENEGAH PERTAMA NEGERI 8 KOTA 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*



IAIN PALOPO

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN PALOPO Untuk
melakukan Penelitian Skripsi Dalam rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*



Diajukan oleh

**IRMAWATI
16 0206 0048**

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Hisban Thaha M.Ag.**
- 2. St. Zuhaerah Thalha M.Pd.**

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

2021

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini

Nama	Imawati
Nim	16 0206 0048
Fakultas	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program Studi	Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya Bahwa

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau 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, 28 September 2021



IRMAWATI
16 0206 0063

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kota Palopo yang ditulis oleh Irmawati Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0048 Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunafasahkan pada hari Jum'at, tanggal 29 Oktober 2021 bertepatan dengan 22 Rabiul Awal 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 24 November 2020

TIM PENGUJI

- | | | | |
|-----------------------------------|---------------|---|---|
| 1. Hj. Nursani, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | () |) |
| 2. Dr. Hj. Andi Rawanda M., M.Ag. | Penguji I | () |) |
| 3. Tauslin Tuhriin, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |) |
| 4. Dr. H. Hisham Thalib, M.Ag. | Pembimbing I | () |) |
| 5. St. Zuhairah Thalib, M.Ag. | Pembimbing II | () |) |

Mengetahui:

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

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


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


Hj. Nursani, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo*, yang ditulis oleh *Irmawati Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0048*, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu tanggal *13 Oktober 2021* bertepatan dengan *6 Rabiul Awwal 1443 H*. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursani, S.Ag., M.Pd.

Ketua Sidang

(*[Signature]*)

tanggal:

2. Dr.H. Andi Ria Warda M., M.Ag.

Penguji I

(*[Signature]*)

tanggal:

3. Tiodin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

(*[Signature]*)

tanggal:

4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.

Pembimbing I

(*[Signature]*)

tanggal:

5. St. Zuhairah Tallah, M.Pd.

Pembimbing II

(*[Signature]*)

tanggal:

IAIN PALOPO

Dr.H. Andi Ris Warda M., M.Ag.
Tasdim Tahrim, S.Pd., M.Pd.
Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.
St. Zuhairah Talhah, M.Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : Skripsi
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wa w.b.

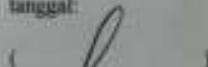
Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Imawati
NIM : 16 0296 0048
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wa w.b.

1. Dr.H. Andi Ris Warda M., M.Ag. ()
Penguji I tanggal:
2. Tasdim Tahrim, S.Pd., M.Pd. ()
Penguji II tanggal:
3. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. ()
Pembimbing I tanggal:
4. St. Zuhairah Talhah, M.Pd. ()
Pembimbing II tanggal:

PRAKATA



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

Puji syukur penulis lantunkan kehadiran Allah *Rabbul Izzati* atas segala lipahan nikmat dan rahmat, hidayah serta semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo" setelah melalui proses yang panjang. Salawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya., karena berkat perjuangannya sehingga islam masih eksis sampai sekarang ini.

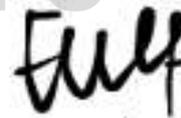
Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Terlepas dari itu, berkat banyak pihak yang telah meluangkan dan mengorbankan waktunya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menghaturkan rasa terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewah kepada kedua orang tuaku, **TUMANAN** dan **SRIATUN** yang selalu memberikan dukungannya. Melalui tulisan ini dengan penuh kerendahan dan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag. Selaku Rektor IAIN beserta Wakil Rektor I, II, III, IAIN Palopo
2. Dr. Nurdin K ,M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo
3. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. Selaku pembimbing I dan St. Zuhaerah Thalha pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi
5. Hj. Nursaeni,S.Ag.,M.Pd. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag.,M.Pd. Selaku kepala perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Drs. H. Imran. Selaku kepala sekolah SMP Negeri 8 Kota Palopo, beserta guru-guru dan staf, yang memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku ayahanda Tumanan dan ibunda Sriatun yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudara tersayang Muh. Irwan yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surganya kelak.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
11. Para sahabat seperjuangan selama perkuliahan terkhusus kepada Widia Sasmita Frikas, Ade Saputra, Ayu Lestari, Yesi Rusman, Irmawati dan Rifaldi yang telah menuai ilmu bersama serta memberikan semangat dan motivasi bagi penulis.
12. Kepada Didit Eka Saputra terimakasih yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama ini.
13. Almamater tercinta yang telah membuka wawasan dan mendewasakanku.

IAIN PALOPO

Palopo, 24 Juni 2021



Irmawati

NIM: 16 0206 0048

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf Bahasa arab dan translitenya kedalam huruf latin dapat dilihat pada table berikut ini:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah)
ع	'ain	'	Apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberitanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda ().

2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vocal bahasa Indonesia ,terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
ا	<i>Kasrah</i>	I	I
ا	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara Harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
و	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaifa*

هَوَل :*hau*ل

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>Fathah</i> dan alifatauya'	A	a garis di atas
اِ	<i>Kasrah</i> dan ya'	I	i garis di atas
اُ	<i>Dammah</i> dan wau	U	u garis di atas

B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

swt	= <i>subhanahuwa ta`ala</i>
saw	= <i>subhanahu`alaihiwasallam</i>
as	= <i>`alaihi as-salam</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= wafattahun
Qs...124/...48	= QS Al-Baqarah/2:124 atau QS Al-Maidah/5:48
HR	=Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI	v
NOTA DINAS TIM PENGUJI	vi
PRAKATA	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR ISTILAH	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	62
A. Simpulan	62
B. Saran.....	62

C. Implikasi Penelitian..... 63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Qs. An-Nisa'/4:58..... 1



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	10
Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi	35
Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas.....	36
Tabel 4.1 Daftar Keadaan Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo ..	45
Table 4.2 Validator Instrumen Penelitian	47
Table 4.3 Validasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	48
Table 4.4 Validasi Data Motivasi Kinerja Guru	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kinerja Guru	50
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)	50
Tabel 4.8 Perolehan Persentase Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y (Motivasi Kinerja Guru).....	52
Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategori Motivasi Kinerja Guru	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	54
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Sederhana	56
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	56
Tebel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	56

IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

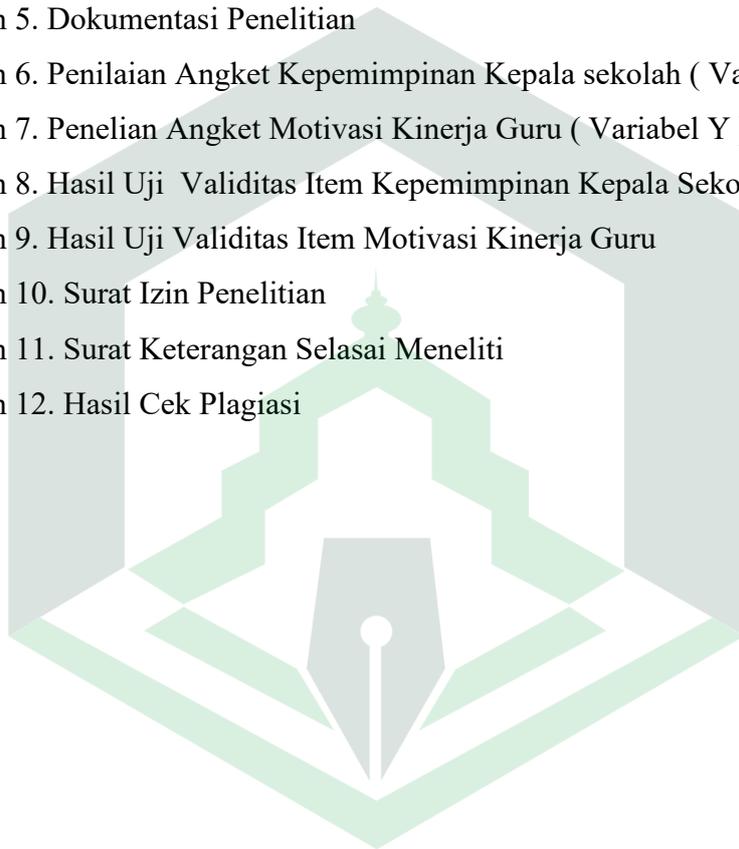
Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	28
Gambar 3.1 Desain Penelitian Pengaruh X Terhadap Y.....	30



IAIN PALOPO

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen Angket Motivasi Kinerja Guru
- Lampiran 3. Angket Penelitian Kepemimpinan Kepala sekolah
- Lampiran 4. Angket Penelitian Motivasi Kinerja Guru
- Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6. Penilaian Angket Kepemimpinan Kepala sekolah (Variabel X)
- Lampiran 7. Penelian Angket Motivasi Kinerja Guru (Variabel Y)
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Item Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Item Motivasi Kinerja Guru
- Lampiran 10. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11. Surat Keterangan Selasai Meneliti
- Lampiran 12. Hasil Cek Plagiasi



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

<i>Concept</i>	: berasal dari bahasa inggris yang berarti konsep
<i>Skill</i>	: Kemampuan/keterampilan
<i>Performance</i>	: Kinerja
<i>Communication</i>	: Komunikasi
<i>Inklusif</i>	: Memposisikan dirinya ke dalam posisi yang sama dengan orang tersebut
<i>Empatik</i>	: Kemampuan untuk memahami
<i>Diskriminatif</i>	: Sikap membedakan
<i>Initiative</i>	: inisiatif
<i>Capability</i>	: Kemampuan



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Irmawati, 2021 “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Di bimbing Oleh H. Hisban Thaha dan Sitti Zuhairah Thalbah

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, untuk mengetahui motivasi kerja guru dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasinya adalah semua guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo. Pengambilan sampel digunakan dengan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang guru. Data yang diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan statistik menggunakan pengolahan data yaitu: statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, linier sederhana, dan uji hipotesis serta koevisien determinasi.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Kota Palopo dengan skor mean 78,67 dan variance sebesar 72,87 dengan Standard Deviation 8,53 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 91 termasuk dalam kategori baik dan motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo memiliki skor mean sebesar 78,28 variance sebesar 54,86 dengan Standard Deviation 7,40 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 90 termasuk dalam kategori baik. Adapun hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dari kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y) yang mana dapat dilihat nilai T_{hitung} sebesar 5.347 lebih besar dari T_{tabel} yang nilainya sebesar 1,675 dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$. R^2 (R square) sebesar 0,357 atau sama dengan 35,7% artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

Irmawati, 2021 "The Influence of Principal Leadership on Teacher Work Motivation at SMP Negeri 8 Palopo City". Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by H. Hisban Thaha and Sitti Zuhairah Talhah

This thesis discusses the Influence of Principal Leadership on Teacher Work Motivation at SMP Negeri 8 Palopo City. This study aims: to determine the leadership of the principal, to determine the work motivation of teachers and to determine the effect of the principal's leadership on the work motivation of teachers.

The research method used is quantitative research. The population is all teachers at SMP Negeri 8 Palopo City. Sampling was used with a saturated sample technique. The sample used was 53 teachers. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data processing, namely: descriptive statistics, inferential statistical analysis, simple linear, and hypothesis testing and coefficient of determination.

The results of the descriptive study showed that the leadership of the principal at SMP Negeri 8 Palopo City with a mean score of 78.67 and a variance of 72.87 with a Standard Deviation of 8.53 from the lowest score of 61 and the highest score of 91 included in the good category and the work motivation of teachers in SMP Negeri 8 Palopo City has a mean score of 78.28 with a variance of 54.86 with a Standard Deviation of 7.40 from the lowest score of 61 and the highest score of 90 included in the good category. The results of research and data analysis conducted from the leadership of the principal (X) affect the work motivation of teachers (Y) which can be seen that the Tcount value is 5.347 which is greater than Ttable which is 1.675 and the significant value of the principal's leadership is $0.000 < 0.05$. . R² (R square) of 0.357 or equal to 35.7% means that H₀ is rejected and H₁ is accepted. So it can be interpreted that the principal's leadership has an effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri 8 Palopo City.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Work Motivation

نبذة مختصرة

إرماواتي ، 2021 "تأثير القيادة الرئيسية على تحفيز عمل المعلم في SMP Negeri 8 Palopo City". أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. تحت إشراف St Zuhaerah Thalha و Hisban Thaha

تتناقش هذه الأطروحة تأثير القيادة الرئيسية على تحفيز عمل المعلمين في المدرسة الإعدادية الحكومية 8 مدينة بالوبو. يهدف هذا البحث إلى معرفة قيادة المدير، ومعرفة الدافع وراء عمل المعلم ومعرفة تأثير قيادة المدير على الدافع للعمل لدى المعلم SMP طريقة البحث المستخدمة هي البحث الكمي. السكان هم جميع المعلمين في مدينة بالوبو. يستخدم أخذ العينات مع تقنيات العينة المشبعة. واستخدمت العينة Negeri 8 ما يصل إلى 53 معلماً. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات والوثائق. وعلاوة على ذلك، يتم تحليل بيانات البحوث مع الإحصاءات باستخدام معالجة البيانات، وهي: الإحصاءات الوصفية، والتحليل الإحصائي الاستدلالي، والاختبارات الخطية البسيطة، والفرضية ومعاملات التحديد

وأظهرت نتائج البحوث الوصفية أن قيادة مدير المدرسة الثانوية الحكومية 8 بالوبو سيتي مع متوسط درجة 78.67 وتباين 72.87 مع الانحراف المعياري من 8.53 من أدنى درجة من 61 ودرجة أعلى من 91 ينتمي إلى فئة جيدة والتحفيز لعمل المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 8 بالوبو سيتي كان متوسط درجة 78.28 الفرق من 54.86 مع الانحراف المعياري 7.40 من أدنى درجة من 61 وأعلى درجة من 90 المدرجة في فئة جيدة. نتائج تؤثر على الدافع لعمل المعلم (X) البحث والتحليل للبيانات التي أجريت من قيادة الرئيسي الذي تبلغ قيمته Ttabel 1675 والتي يمكن أن نرى قيمة تينونغ من 5347 أكبر من (Y) من 0.357 أو يساوي (مربع R) R^2 . وقيمة قيادية كبيرة من المدير $0.05 > 0.000$ هو مقبول. لذلك يمكن تفسير أن قيادة المدير لها تأثير H_0 و H_1 يعني أن يتم رفض 35.7% SMP Negeri 8 Palopo City على الدافع لعمل المعلمين في

IAIN PALOPO

الكلمات المفتاحية: القيادة الرئيسية ، الدافع لعمل المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses sosial yang diadakan agar dapat dijadikan sebagai alat untuk menciptakan kebaikan bersama dalam suatu lingkup tertentu di masyarakat. Setiap kelompok organisasi baik yang bersifat sosial maupun politik selalu bergelut dengan kepemimpinan. Makna kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut. “Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, menuntun, mengajak, 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”.¹

Sebagaimana Firman Allah Swt QS. An- Nisa’ 4:58 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Terjemahan:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah

¹Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs. Al-Hikmah*, (Kedaton Bandar Lampung: Skripsi IAIN Raden Intan Lampung, 2017), h.13.

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.²

Ayat ini ditujukan kepada para pemimpin untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya. Kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin yang diberi amanat dari Allah Swt untuk memimpin lembaganya.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.³

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan kompensasi yang berimbang kepada guru sehingga menimbulkan motivasi untuk berprestasi dikalangan mereka. Kepala sekolah hendaknya memiliki visi kelembagaan kemampuan konseptual yang jelas serta memiliki keterampilan dan seni dalam hubungan antar manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantif, memiliki semangat untuk maju serta mengabdikan dan karakter yang diterima masyarakat lingkungannya.

Pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu

²Kementrian Agama Republik Indonesia, *al-Quran Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010), h.58.

³Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs. Al-Hikmah*, (Skripsi: Institut Agama Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. 21

memotivasi bawahannya karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya.⁴

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang penting, yakni antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam menghadapi perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah.⁵

Terdapat berbagai factor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi akan muncul ketika timbul dalam diri guru ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepada sekolah sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja. Susilo martoyo dalam Endri Saputra mendefinisikan motivasi kerja sebagai Sesutu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain mendorong semangat kerja.⁶ Siagian juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah dengan mendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atas keterampilan tenaga atau waktunya untuk

⁴Istyarini, *Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap keunggulan suatu sekolah di SD Kabupaten Blora*, (Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2008), h. 4.

⁵Dzulfadhli, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*, (Jakarta : Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, 2010), h.1.

⁶ Endri Saputra, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*, (lampung: Skripsi UNIV Lampung, 2015), h. 212.

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁷

Dalam melaksanakan tugasnya guru sangat memerlukan motivasi kerja. Dengan demikian motivasi kerja guru akan bekerja lebih maksimal untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Suatu pekerja yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tidak maksimal karena dijalankan secara paksa dan bukan dilandasi adanya keinginan atau dorongan. Dengan demikian keberhasilan dalam menjalankan tugas karena dorongan atau motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuatu dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpeuhi menolong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sdkolah secara optimal dan efektif.

Berdasarkan latar belakan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul yaitu, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo.

⁷ Siagian, Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta :Rinela cipte, 2012), h.138.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan objek yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

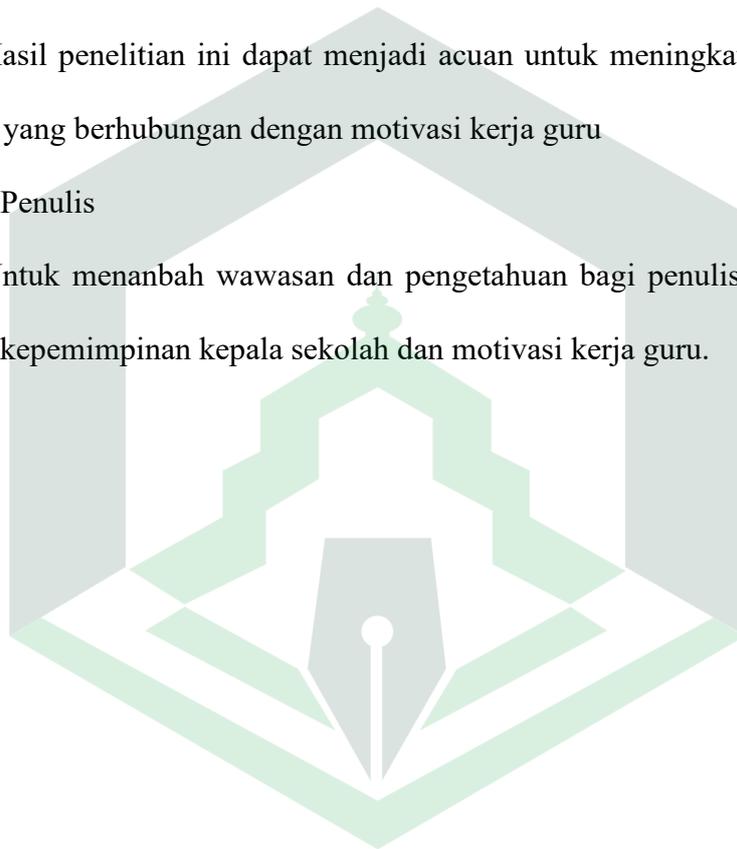
Penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja guru

c. Bagi Penulis

Untuk menanbah wawasan dan pengetahuan bagi penulis yang berkaitan ndengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai perbandingan dan bahan acuan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 38,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; dan 3) Terdapat

pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%.⁸

2. Penelitian Bungawati mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 7 Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 7 Makassar yang berjumlah 84 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,374 dan sig = 0,000 < 0,08. Hal ini berarti bahwa semakin baik peran pemimpin maka kinerja guru akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,310 dan sig = 0,004 < 0,08. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,301 dan sig = 0,008 < 0,08.⁹

3. Penelitian Roslena Septiana, Ngadiman, dan Elvia Ivada mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP

⁸Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana UIN Syiah Kuala Volume 8, No. 3,(Agustus 2017).

⁹Bungawati, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar,” Jurnal Competitiveness Vol. 10, No. 2,(Juli-Desember, 2016)

Negeri Wonosari” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Populasi dalam penelitian ini semua guru SMP Negeri Wonosari yang berjumlah 98 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.¹⁰

4. Penelitian Aeni Rahmi mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Di Sma Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Sungguminasa, (2) gambaran motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa, dan (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

¹⁰Roslina Septiana, Ngadiman, dan Elvia Ivada, ” *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*, “Jupe UNS, Vol.2, No .1, (2013).

kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa.¹¹

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. 2017.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel independen - Variable dependen Kinerja Guru 	- Ada 3 variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan kinerja guru	Ada 2 variabel, 1 variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan 1 variabel dependen Motivasi Kerja guru
2.	Bungawati, Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 7 Makassar, 2016.	Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan sebagai variabel independen - Variabel dependen Kinerja Guru 	- Ada 3 Variabel yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja Guru.	Hanya ada 1 variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah
3.	Roslina Septiana, Ngadiman, dan Elvia Ivada, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari, 2013.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen - Variable dependen Kinerja Guru 	- Ada 3 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.	Ada 2 variabel, 1 variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan 1 variabel dependen Motivasi Kerja guru

¹¹Aeni Rahmi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Di Sma Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa,” (Skripsi: UIN Alauiddin Makassar, 2017).

4.	Aeni Rahmi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Di Sma Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa, 2017.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa	- Kepemimpinan kepala sekolah variabel independen	- Ada 2 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tenaga administrasi	- Ada 2 variabel, 1 variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan 1 variabel dependen Motivasi Kerja guru
----	--	---	---	---	---

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara bekerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.¹²

b. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelolah dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Pada mulanya, disebut dengan “*mantri guru*” yang berarti kepala guru, yang bertugas memimpin guru yang ada di sekolahnya,

¹²Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*, (Alfabeta: Bandung, 2012), h.120.

sehingga para guru dapat mengajar dengan baik. Kemudian dalam pengembangan selanjutnya kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer.¹³

Istilah kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu, “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala secara etimologis dimaksudkan sebagai “mengepalai” artinya bertindak sebagai ketua, atau pimpinan sebuah perusahaan, sekolah, perkantoran, dan lain-lain. Adapun sekolah diartikan bangunan tempat siswa belajar. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 bab 1 Pasal 1 ayat 10, sekolah dimaksudkan dalam pendidikan, yaitu kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pada jalur formal, nonformal, informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan dan sekolah jalur penyelenggaraan pendidikan formal. jadi kepala sekolah adalah seorang dengan kualifikasi dan standar tertentu ditunjukkan untuk mengepalai satuan pendidikan.¹⁴

c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik demi kemajuan pendidikan sekolah. Dalam perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan fungsinya yang harus diemban atau dilakukan:

1) Kepala sekolah sebagai *Educator* (Pendidik), harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

¹³Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru*,(Cet. I; Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h.16

¹⁴ E. Mulyasa, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia), h. 81-82.

2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer, dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator, khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat

penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.¹⁵

Adapun fungsi kepala sekolah menurut E. Mulyasa yaitu sebagai berikut:

- 1) Edukator, meliputi; pertama, mengikut sertakan guru dalam berbagai penataran untuk menambah wawasan para guru. kedua, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian mengumumkan hasilnya secara terbuka dan memajangkannya dipapan pengumuman. ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif disekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.
- 2) Manajer, meliputi: pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama. kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan.
- 3) Administrator, meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengawasan.
- 4) Supervisor, fungsi ini dapat dilakukan dengan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 432.

- 5) *Laeder*, yaitu menunjukkan kepemimpinan dan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan dan warga belajar.
- 6) Inovator, yaitu menunjukkan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel.
- 7) Motivator, yaitu memaksimalkan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susunan belajar, disiplin, dorongan, dan penghargaan.¹⁶

d. Pendekatan Studi Kepemimpinan

Kepemimpinan telah dipelajari melalui berbagai cara yang berbeda-beda, tergantung pada konsepsi kepemimpinan dan pilihan metodologi para penelitiannya. Sehingga studi kepemimpinan hanya memperlakukan atau dihadapkan pada satu aspek yang sempit, seperti pengaruh bawahan atau sifat-sifat pribadi, atau perilaku satu sama lain dijadikan sasaran studi tanpa mengaitkan satu sama lain yang sebenarnya merupakan satu rangkaian persoalan di bidang kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikelompokkan kedalam empat macam pendekatan yaitu:

1) Pendekatan pengaruh kewibawaan (*Power Influence Approach*)

Menurut pendekatan ini, dikatakan bahwa keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan sifat timbal balik, proses saling mempengaruhi dan pentingnya pertukaran hubungan kerja sama antara para pemimpin dengan bawahan.

2) Pendekatan sifat (*Trait Approach*)

¹⁶ E. Mulyasa, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia), h. 85.

Pendekatan menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin seperti:

- a) Tidak kenal lelah atau penuh energi
- b) Intuisi yang tajam;
- c) Tinjauan ke masa depan yang tidak sempit
- d) Kecakapan meyakinkan yang sangat menarik (*irresistible persuasive skill*).

3) Pendekatan perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendekatan perilaku ini mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Perilaku seorang pemimpin digambarkan kedalam istilah “pola aktivitas”, “peranan manajerial” atau “kategori perilaku”.

4) Pendekatan Kontingensi (*Contingency Approach*)

Pendekatan kontingensi menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Teori kontingensi bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas yang bersifat interaktif dan fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pula para pemimpin potensial dengan konsep-

konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi.¹⁷

e. Indikator Kepemimpinan kepala sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan disetiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, staf dan siswanya.

Wahjosumidji dalam E.Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Indikator yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu kepribadian, pengetahuan, pemahaman visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.¹⁸

Kelima indikator kepemimpinan kepala sekolah diuraikan sebagai berikut

1) Kepribadian merupakan karakteristik umum yang melekat dalam individu yang ditunjukkan dalam berbagai situasi. Dalam diri seorang pemimpin kepribadian mempunyai peran penting dalam rangka pemenuhan persyaratan pengangkatan menjadi pemimpin yang memiliki pribadi yang positif misalnya:

¹⁷Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Ed. I., Cet.2; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h.18.

¹⁸ E.Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.115.

jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

2) Pengetahuan merupakan informasi yang telah dikombinasikan untuk menindak lanjuti. Dalam diri seorang pemimpin pengetahuan menjadi factor fundamental dalam pengangkatan seorang pemimpin dikarenakan bagian dari sebuah pengalaman yang diperoleh dari suatu kebenaran dan akhirnya bisa dijadikan pelajaran dalam masa memimpin banyak orang. Misalnya: memahami kondisi dan karakteristik peserta didik dan menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuan.

3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah merupakan hal wajib yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin, karena visi merupakan impian atau harapan cita-cita yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, sedangkan misi merupakan upaya atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi sekolah untuk mewujudkan visi sekolah. Sehingga jika pemimpin paham akan hal ini maka pemimpin tersebut dipastikan mampu dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Misalnya: mengembangkan visi dan misi sekolah, melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam tindakan.

4) Kemampuan mengambil keputusan merupakan suatu kemampuan dalam proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan ini harus ada pada seorang pemimpin dikarenakan keputusan yang diambil tersebut bias mencerminkan karakter seorang dari sejumlah keputusan alternative yang dihadapi misalnya: mengambil keputusan bersama.

5) Kemampuan berkomunikasi merupakan suatu kemampuan menyampaikan pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Kemampuan berkomunikasi harus ada dalam diri seorang pemimpin guna menunjukkan kunci berjalannya suatu organisasi untuk menghasilkan produk yang baik atau hasil yang baik misalnya:berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.¹⁹

2. Motivasi kerja guru

a. Pengertian Motivasi kerja guru

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memb erikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja. Motivasi kerja seseorang ikut menentukan prestasi kerjanya.²⁰

¹⁹ Wulansari lataza, “*analisis kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja pengaruhnya terhadap profesionalisme guru di yayasan satuatap jabalnur dwet, wates, Kediri*), international jurnal of educational resources 01, no. 2, (agustus 2020), h.128.

²⁰Aeni Rahmi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa*, (Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2017)

Sedangkan guru merupakan jabatan atau profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus bagi guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang khusus menguasai betul selukbeluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.²¹ Guru juga merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.²²

Motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan bekerja dari seorang guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai dan mengevaluasi hasil belajar sehingga terwujudnya hasil pendidikan.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;

²¹ ABD. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, (cet. 5. Yogyakarta: Grha Guru, 2011), h. 21.

²² Brunawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (cet. 1 Ar-Ruzz Media, 2012), h. 13.

- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan;
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.²³

c. Jenis-Jenis Motivasi

- 1) Motivasi positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negative (Insentif negative), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.²⁴

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor kebutuhan manusia
 - a) Kebutuhan dasar (ekonomis)

²³ABD. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, (Cet. 5. Yogyakarta: Graha Guru, 2011), h. 97.

²⁴ABD. Rahman Gatteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*.

Kebutuhan dasar yang dimaksud adalah kebutuhan akan sandang, pangan dan papan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang akan bekerja keras dengan segala kemampuannya, karena kebutuhan sandang, pangan dan papan merupakan kebutuhan paling mendasar yang harus dipenuhi.

b) Kebutuhan akan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk kedalam kategori kebutuhan psikologis diantaranya adalah kebutuhan status, penghargaan, pengakuan dan sebagainya.

c) Kebutuhan Sosial

Menurut Robert Carison “satu cara untuk meyakinkan para karyawan betah kerja adalah dengan memberikan keyakinan bahwa diriya memiliki banyak mitra didalam organisasi”. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan interaksi sesama karyawan dan atasannya serta menumbuhkan pengakuan terhadap prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut handoko kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Apabila kompensasi diberikan secara benar karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi dapat mencerminkan nilai karyawan itu sendiri, keluarga serta masyarakat. Dalam pemberian kompensasi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

a) Arti gaji bagi karyawan

Gaji bagi karyawan mempunyai arti yang mendalam, yaitu sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan setiap karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.

b) Dasar pemberian gaji

Salah satu dasar pemberian gaji/kompensasi adalah “hasil kerja”. Yakni kompensasi/gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai dari barang yang dijual atau dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut Arep komunikasi dikatakan lancar apabila komunikasi tersebut terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari bawahan keatas atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi harus dijalin secara baik antar sesama atasan, sesama bawahan maupun atas dengan bawahannya, karena komunikasi yang lancar maka arus komunikasi dapat berjalan lancar pula serta tidak terjadi mis komunikasi yang dapat mengakibatkan kesimpang-siuran dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi.

4. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu untuk dapat menguasai atau mempengaruhi dan memotivasi orang lain.

5. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas

SDM setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi setiap karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi.

6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kinerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan SDM. Sedangkan bagi seorang karyawan prestasi dapat memacu semangat dalam bekerja, guna meningkatkan kinerja berikutnya. Karena dengan penilaian prestasi maka karyawan akan merasa bahwa hasil kerja mereka telah diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menumbuhkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal sedemikian merupakan sumber motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.²⁵

7. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru dapat diukur melalui dimensi: 1) kualitas kerja, 2) Kecepatan/ketepatan, 3) Inisiatif, 4) Kemampuan, dan 5) Komunikasi, yang selanjutnya dimensi tersebut melahirkan indikator antara lain: a) Menguasai bahan, b) Mengelola proses belajar mengajar, c) Mengelola kelas, d) Menggunakan media atau sumber belajar, e) Menguasai landasan pendidikan, f) Merencanakan program pembelajaran, g) Memimpin kelas, h) Mengelola interaksi belajar mengajar, i) Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik, j) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, k) Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, l) Memahami dan

²⁵Mulyana Wicaksa, *Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*, tanggal 11 Februari 2020.

menyelenggarakan administrasi sekolah, dan m) Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁶

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial, dan (4) Kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Adapun indikator kompetensi pedagogik meliputi: a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; dan c) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa arif, dan berwibawa menjadi teladan peserta didik dan berakhlak mulia. Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat

²⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 63.

tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Adapun indikator kompetensi kepribadian meliputi: a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia; b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; dan c) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontohkan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Adapun indikator kompetensi sosial meliputi: a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar

belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; dan b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik;

4) Kompetensi Profesional

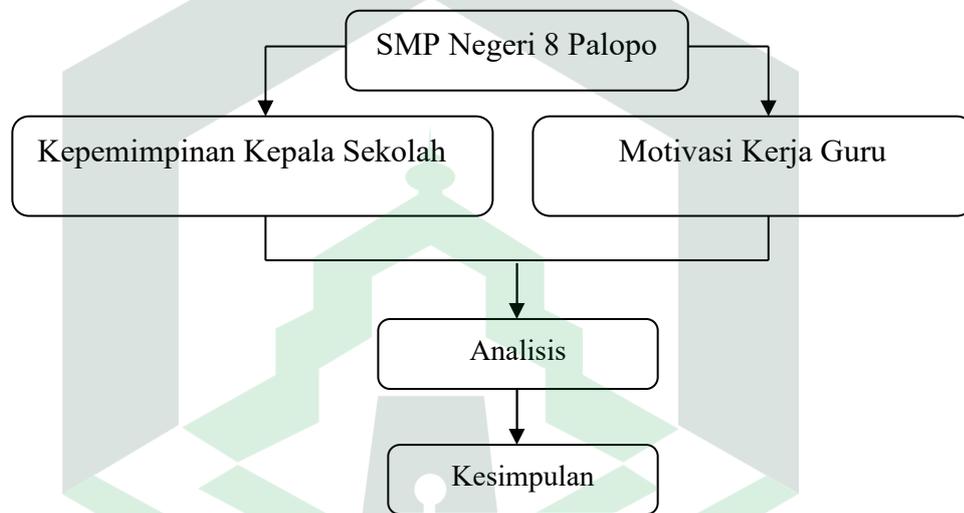
Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Adapun indikator kompetensi profesional meliputi: a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; dan b) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.²⁷

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai berpengaruh di SMP Negeri 8 Palopo, karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kesatuan yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai nilai-nilai dan norma perilaku serta asumsi-asumsi yang diterima serta Pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah.

²⁷Sudarwan Danim, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 28.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk memotivasi kerja pegawai yang ada di SMP Negeri 8 Palopo. Untuk lebih jelasnya adapun bagan kerangka pikir dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁸ Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 64.

tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah 1 (satu) dan rumusan masalah 2 (dua).

1. Hipotesis Deskriptif

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

Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : p = 0$$

$$H_a : p \neq 0$$

Keterangan :

H_0 : kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi guru di SMP Negeri 8 Palopo.

H_1 : kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 8 Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, hubungan variabel, dan yang bersifat mengembangkan konsep²⁹. Penelitian kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang menentukan hasil dari pengukuran. Sehingga dapat diketahui bahwa penelitian ini dimaksud untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru DI SMP Negeri 8 Palopo.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat dari desain penelitian sebagai berikut

Gambar 3.1 Desain Penelitian Pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Dimana: 

 : Kepemimpinan kepala Sekolah

 : Motivasi Kerja Guru

 : Pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

B. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 8 Palopo yang terletak di jl. Dr. Ratulangi No. 66 kelurahan Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 april samapai 27 juni 2021.

²⁹ M. Subana, Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmia*, (Cet; Bandung: Pustaka Setia, 2005), h.25.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, untuk memungkinkan konsistensi pemahaman tentang variabel yang dikaji dalam penelitian ini, maka penulis perlu mencantumkan definisi operasional dalam skripsi ini. skripsi ini berjudul pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru-guru serta staf tata usaha (bawahannya) agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Adapun indikator dari kepemimpinan, yaitu: (1) Kepribadian, (2) Pengetahuan, (3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, dan (8) kemampuan berkomunikasi.
- b. Motivasi Kerja guru adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Adapun indikator dari kepemimpinan, yaitu: motivasi internal, meliputi: (1) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, (2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3) kemandirian dalam bertindak, (4) memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan (8) prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal, meliputi: (1) berusaha untuk memenuhi kebutuhan; (2) kesempatan untuk promosi; (3) memperoleh pengakuan; dan (4) bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.

D. Populasi dan Sampel

a. 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.³⁰ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 8 Palopo yaitu 53 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³¹ Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, dikarenakan jumlah populasi relative kecil. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 8 Palopo yaitu berjumlah 53 orang yang terdiri guru PNS dan Honorer.

IAIN PALOPO

³⁰Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.80.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan kuantitatif dan R&G*, (Cet. 18; Bandung: Alfabet, 2013), h. 118.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk membantu mendapatkan data dan informasi mengenai file dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini di SMP Negeri 8 Palopo yang peneliti butuhkan, dengan cara ini data yang diperoleh oleh peneliti tidak hanya bersumber dari jawaban responden. Dengan demikian peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan dengan waktu yang bersamaan.

2. Angket

Angket merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.³² Teknik ini digunakan untuk pengumpulan data tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu: motivasi dan kinerja guru menggunakan alternatif jawaban: (SS) Sangat setuju, (S) Setuju, (KS) Kurang Setuju, dan (TS) Tidak Setuju. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 1,2,3,4, sedangkan pertanyaan negatif 4,3,2,1.

³²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. III; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h.219.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengelolaan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang di gunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal pertanyaan yang telah dijabarkan dalam indikator.

Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli atau validator untuk di validasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

Skor 1 : Tidak Setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

Data hasil validasi ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator dapat di tentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut :³³

³³Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h.113.

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

Keterangan:

$$S = r - l_0$$

r = skor yang di berikan oleh validator

l_0 = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut.³⁴

Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,899	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Setelah diperoleh r_{xy} , kemudian dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $\alpha = 8\%$ dan $dk = n - 1$, untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika $r_{ruang} > r_{tabel}$. Hasil uji

³⁴Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet.III;Bandung:Alfabeta,2010), h.81.

validitas variabel motivasi dan kinerja gurubahwa item pertanyaan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}(0,60)$, adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* $< r_{tabel}(0,60)$, adalah tidak valid.

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

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

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:³⁵

Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas

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

³⁵M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2008), h. 30.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data penelitian kuantitatif. Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam setiap penelitian. Tanpa adanya suatu analisis maka data yang telah diperoleh di lapangan atau dari informasi yang lain tidak bisa dipahami oleh seorang peneliti, apa lagi orang lain. Secara garis besar, pekerjaan analisis data meliputi 3 bagian, yaitu:

1. Persiapan kegiatan adalah meneliti ulang semua kelengkapan data yang dihasilkan dari pengumpulan data sesuai dengan metode yang digunakan.
2. Tabulasi yang termasuk ke dalam jenis kegiatan tabulasi meliputi pemberian skor terhadap item-item yang perlu, memberikan kode-kode, mengubah jenis data, yang disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan.
3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan Penelitian, maksudnya adalah mengolah data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada, yang berarti menggunakan teknik statistik.

1. Analisis Statistik

a. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengelolaan data, dan penyajian data ke dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram agar mendapatkan gambaran yang teratur, ringkas, dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.³⁶ Teknik

³⁶ M Subana, *Statistik Pendidikan*, (Cet. I; Pustaka Setia, 2000), h. 12.

analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah pertama negeri 8 palopo. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi dan histogram.

b. Analisis statistik inferensial

Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.³⁷

1) Uji Asumsi klasik

Sebelum persamaan regresi linear sederhana dilakukan, terdapat beberapa uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Cet. XXV; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 148.

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X di ikuti dengan perubahan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for window*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R- Square* $> 0,05$. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R- Square* $< 0,05$. Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

2. Uji regresi linear sederhana

Setelah uji asumsi klasik dilakukan maka akan dilanjutkan dengan persamaan regresi sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y= Subjek dalam variabel yang diprediksikan

a= Harga Y bila X =0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

x = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel independen dengan variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.³⁸

3. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas.

1. Uji t

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) 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:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel
- 3) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel.

³⁸ Analisis regresi, diakses dari <https://rufismada.files.wordpress.com>

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

1) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

t_{hitung} = menggunakan program SPSS

t_{tabel} = tingkat signifikansi

(α) = 5%

2) Berdasarkan probabilitas

Tolak H_0 jika signifikansi T (probabilitas) < 0,05 Terima H_0 jika signifikansi T (probabilitas) > 0,05³⁹

3) Koefisien determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.

³⁹ D Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*, (Edisi I; Jakarta: Mediakom, 2008), h. 78.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMP Negeri 8 Palopo

SMP Negeri 8 Palopo yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi No.66. Balandai Kec. Bara Kota Palopo dengan kode Nomor Statistik Sekolah (NSS): 201196201002 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSNS): 40307837 dengan status kepemilikan tanah/bangunan adalah milik pemerintah kota palopo dengan luas tanah 19.964m². Posisi geografis: -2.9705 lintang dan 120.1834 bujur.

SMP Negeri 8 Palopo berdiri pada tahun 1965 yang pada saat itu bernama Sekolah Tehnik Negeri (STN) yang dipimpin oleh Bapak D.D Eppang sampai dengan tahun 1971, pada tahun 1971 sampai dengan tahun 1995 sekolah tersebut bernama Sekolah Teknik Negeri yang di pimpin oleh Bapak Sulle Bani, pada tahun 1995 sampai dengan tahun 1997 Sekolah Teknik Negeri (STN) berubah menjadi SMP Negeri 9 Palopo dan pada tahun 1998 Berubah menjadi SMP Negeri 8 Palopo yang pada masa itu dipimpin oleh Drs. Suprihono. Pada tahun 2000 sampai tahun 2003 dipimpin oleh Drs. Idrus, kemudian pada tahun 2004 dipimpin oleh Drs. Rasman, kemudian pada tahun 2004 sampai desember 2012 dipimpin oleh Abdul Muis, S.Pd. Pada bulan desember 2012 sampai dengan juli 2013 dipimpin oleh Abdul Aris Lainring, S.Pd., M.Pd. Pada bulan juli 2013 sampai juli 2015 dipimpin oleh Andul Zamad, S.Pd., M.Si, dan di bulan juli 2015 hingga sekarang SMP Negeri 8 Palopo dipimpin oleh Drs. H. Basri M, M.Pd. Visi dan

Misi SMP Negeri 8 Palopo

b. Adapun visi dan misi SMP Negeri 8 palopo yaitu:

Visi:

Unggul dalam prestasi yang bernafaskan keagamaan

Misi:

- 1) Melaksanakan pengembangan sistem pembelajaran intentif
- 2) Melaksanakan pengembangan rencana program pembelajaran
- 3) Melaksanakan pengembangan sistem penilaian
- 4) Melaksanakan pengembangan SKBM
- 5) Melaksanakan pengembangan kurikulum muatan lokal
- 6) Melaksanakan pengembangan profesional guru
- 7) Melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan CTL
- 8) Melaksanankan bimbingan belajara yang insentif
- 9) Melaksanakan peningkatan sarana pendidikan
- 10) Melaksanakan peningkatan prasarana pendidikan
- 11) Melaksanakan kegiatan remedial
- 12) Melaksanakan pengembangan kelembagaan
- 13) Melaksanakan pengembangan menejemen sekolah
- 14) melaksnakan peningkatan penggalangan peran serta masyarakat dalam pembiayaan pendidikan
- 15) Melaksanakan pembiayaan olahraga
- 16) Melaksanakan pembinaan kerohanian
- 17) Melaksanakan penegakan peraturan-peraturan dalam lingkungan sekolah

18) Melaksanakan pengembangan perangkat penilaian

19) Melaksanakan pengembangan kurikulum³⁴

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang di selenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana selain sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya, dan akan menambah persentasi sekolah dimana orang tua peserta didik dapat melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 8 Palopo khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

d. Keadaan Guru

Guru atau pendidik adalah salah satu komponen pendidikan yang harus ada dalam lembaga pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional guru adalah pengelolaproses belajar mengajar di kelas. Guru sering diartikan sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (fitra) siswa baik potensi kognitif, potensi afektif

maupun psikomotorik. Guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani kehidupannya dengan baik.

Guru adalah tokoh ideal, pembawa norma dan nilai-nilai kehidupan masyarakat dan sekaligus pembawa motivasi bagi peserta didik dalam kehidupan ilmu pengetahuan. Keberhasilan atau bermutu atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru.

Guru secara keseluruhan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo berjumlah 53 guru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Daftar Keadaan Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol.
1.	Martha Palimbingan, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
2.	Muhammad Adi Nur, S.Pd., M.Pd	Pembina TK.I, IV/b
3.	Dra. Nurhidayah	Pembina TK.I, IV/b
4.	Ni Wayan Narsini, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
5.	Drs. Ahmad	Pembina TK.I, IV/b
6.	Drs. Eduard Meirapa Mangnga	Pembina TK.I, IV/b
7.	Dra. Anriana Rahman	Pembina TK.I, IV/b
8.	Drs. I Made Swena	Pembina TK.I, IV/b
9.	Krismawati P, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
10.	Yerni Sakius, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
11.	Pasombaran, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
12.	Ubat, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
13.	Dra. Murlina	Pembina TK.I, IV/b
14.	Baharuddin, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
15.	Rosneni Genda, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b

16.	Abdul Gani, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
17.	Hartati Srikandi Idawati Sapan, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
18.	Titik Sulistiani, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
19.	Ipik Jumiati, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
20.	Ismail Sumang, ST	Pembina TK.I, IV/b
21.	Dra. Rahayu D, M.Pd	Pembina, IV/a
22.	Welem Pasiakan, S.Pd	Pembina, IV/a
23.	Rosdiana Masri, S.Pd	Pembina, IV/a
24.	Hasma Yunus, S.Pd	Pembina, IV/a
25.	Usman, S.Pd ., M.Pd	Pembina, IV/a
26.	Haerati, SE., M.Si	Pembina, IV/a
27.	Patimah, S.Ag., M.Pd	Pembina, IV/a
28.	Drs. Hairuddin	Pembina, IV/a
29.	Fatimah, S.Ag	Pembina, IV/a
30.	Sri Handayani Nasrun, S.Pd	Penata TK.I III/d
31.	Nur Afriany Syarifuddin, S.Pd	Penata TK.I III/d
32.	Syamsul Bahri Bp, SP	Penata TK.I III/d
33.	Sitti Hadijah, S.Pd	Penata TK.I III/d
34.	Adillah Junaid, S.Pd	Penata TK.I III/d
35.	Yurlin Sariri, S.Pd., M.Pd	Penata TK.I III/d
36.	Eka Paramita, S.Pd	Penata TK.I III/d
37.	Andi Nasriana, S.Pd.I	Penata TK.I III/d
38.	Asrika Achmad, S.Pd.I	Penata TK.I III/d
39.	Imelda Wilsen Taruk, S.Pd	Penata III/c
40.	Eka Paramita, S.Pd	Penata III/c
41.	Unna Kurniawan, S.Pd	Penata Muda TK.I, III.b
42.	Anita, S.Pd	Penata Muda TK.I, III.b
43.	Syahyuddin	Penata Muda, III/a
44.	Hasniah	Penata Muda, III/a
45.	Nurmiati	Pengatur TK.I, II/d

46.	Nurmiati, S.Pd.	Honor
47.	Nasrah, S.Pd.I	Honor
48.	Nurmayanti Jamaluddin Tamrin, S.Pd	Honor
49.	Feby Ftiriani, S.Pd	Honor
50.	Rosida, S.Pd	Honor
51.	Tenri, S.Pd.I	Honor
52.	Ahmad Rizal, S.Pd.I	Honor
53.	Debora Tikus, S.TH	Honor

e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2020 peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo berjumlah 836 orang peserta didik. Di kelas VII terdiri dari sembilan kelas dan 285 peserta didik, kelas VIII terdiri sembilan kelas dan 278 peserta didik dan kelas IX terdiri dari sembilan kelas dan 273 peserta didik. Pada tahun ajaran ini sistem kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 (K13).

2. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud ada pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Tasdin Tahrin, S.Pd., M.pd	Dosen IAIN Palopo
2	Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.	Dosen IAIN Palopo

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

Tabel 4.3. Validasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		4		4		4		4	
V	0.67		0.67		0.67		0.67		0.67		0.67	

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,667 dan jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dikatakan valid. Sementara untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.4. Validasi Data Motivasi Kerja guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		4		4		4		4	
V	0.67		0.67		0.67		0.67		0.67		0.67	

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,667 dan jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel kinerja guru dapat dikatakan 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 reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau lebih dari r tabel. Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bias di percaya, jadi dapat diandalkan.⁴⁰ Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

(sumber hasil olah data *spss ver.20*, tahun 2020)

Berdasarkan table uji reabilitas diatas diperoleh untuk angket kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai dari r sebesar 0,826. Dengan demikian , berdasarkan table interpretasi reliabilitas, maka angket kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliable dengan kriteria reliabilitas tinggi.

⁴⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi 14 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas motivasi kerja guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	21

(sumber hasil olah data *spss ver.20*, tahun 2020)

Kemudian untuk tabel 4.6 uji reliabilitas, untuk angket motifasi kerja guru memperoleh nilai r sebesar 0.733. Dengan demikian, berdasarkan tabel interprestasi reliabilitas, maka angket dari motovasi kerjaguru dapat dikatakan reliable dengan kriteria reabilitas tinggi.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ststistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasikan data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah melalui teknik statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean,minimum, maximum, variance, standar deviasi, table distribusi frekuensi dan lain-lain.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 78.28 dan varians sebesar 54.861 dengan standar deviasi sebesar 7.406 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 90. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif kepemimpinan kepala sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.67

Standar Deviasi	8.536
Varians	72.876
Rentang skor	30.00
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	91

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

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Perolehan Persentase Kategori kepemimpinan kepala sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	18	34%
62.5 – 82.3	Baik	34	64%
43.8 – 62.5	ukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		53	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 34% dengan frekuensi sampel 18 orang. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 64% dengan frekuensi sampel 34 orang, motivasi kerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 2% dengan frekuensi sampel 1 orang, dan pada kategori tidak baik untuk motivasi kerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.7 dan 4.8 tersebut diperoleh hasil motivasi kerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 34 orang dan persentase sebesar 64%. Adapun skor rata-rata yaitu 78.28. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Motivasi kerja guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel Motivasi kerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor Motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 78.67 dan variance sebesar 72.876 dengan standar deviasi sebesar 8.536 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 91. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif motivasi kerja guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.28
Standar Deviasi	7.406
Varians	54.861
Rentang skor	29
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	90

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

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel motivasi kerja guru . Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perolehan Persentase motivasi kerja guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	23	43%
62.5 – 82.3	Baik	29	55%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum pada SMP Negeri 8 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 43% dengan frekuensi sampel 23 orang. Sedangkan motivasi kerja guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 55% dengan frekuensi sampel 29 orang, motivasi kerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 2% dengan frekuensi sampel 1 orang, dan pada kategori tidak baik untuk motivasi kerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 tersebut diperoleh hasil motivasi kerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 29 orang dan persentase sebesar 55%. Adapun skor rata-rata yaitu 78.67. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

4. Hasil analisis statistik inferensial
 - a. Analisis asumsi klasik
 - 1) Uji normalitas data

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.21610172
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.108
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *one sample-kolmogrof-smirnov test* diperoleh nilai sebesar 0,497. Jika dibandingkan dengan nilai probalitas 0,05 nilai signifikan lebih besar dari nilai probalitas ($0,497 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji didtribusi normal.

2) Uji linearitas

Tabel 4.12 hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	547.861	11	49.806	1.562	.147
	Linearity	81.821	1	81.821	2.566	.117
	Deviation from Linearity	466.040	10	46.604	1.461	.189
Within Groups		1307.422	41	31.888		
Total		1855.283	52			

(sumber; hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Dari hasil data yang dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity sig.* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,189. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,189 >$

0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

3) Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.13 hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.715	14.698		3.042	.004
	Kepemimpinan kepala sekolah	.323	.211	.210	5.347	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja guru

Jika melihat output dari uji regresi sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 44.714 + 323X$$

Angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 44.715 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah adalah ($X=0$) maka motivasi kerja guru (Y) nilainya sebesar 44.715
- b. Koefisien regresi variable kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar 0,323. Jika kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai motivasi kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.323 koefisien bernilai positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

4) Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresin Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.715	14.698		3.042	.004
	Kepemimpinan kepala sekolah	.323	.211	.210	5.347	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja guru
(sumber: hasil oleh data *spss ver. 20*, tahun 2020)

Output dari hasil uji t pada table diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari *output coefficients* didapatkan T_{hitung} sebesar 5.347 dan T_{tabel} 1.675 atau $5.347 > 1.675$ dan nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah $0.000 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima) sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

b. Koefisien determinasi

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.332	6.97942

Output dari koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4. Dapat dilihat pada tabel model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square)

sebesar 0.357 agar mengetahui besaran kecil pengaruh yang terjadi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &: R^2 \times 100\% \\ &: 0,357 \times 100\% \\ &: 35,7\% \end{aligned}$$

Jadi dari rumus tersebut dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 8 Palopo sebesar 64,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi pola pikir, kearah tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki lima aspek yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kepribadian, pengetahuan, pemahaman tentang visi misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi. Dari lima aspek tersebut sebelumnya penulis telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan uji coba, diketahui

variabel keterampilan manajerial kepala sekolah terdiri dari 4 indikator dengan 20 butir instrumen. Uji coba ini dilaksanakan dengan menggunakan 53 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 15 butir soal dinyatakan valid, karena diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian butir instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian sebanyak 15 butir dan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.67 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.826, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 53 responden, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, termasuk dalam kategorisasi Baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan persentase sebesar 64% dengan skor rata-rata sebesar 78.28 dan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain.

Variabel motivasi kerja guru berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo sudah baik. Meskipun sudah baik, namun motivasi kerja guru harus dipertahankan atau ditingkatkan kerjanya. Menguatkan kompetensi guru merupakan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Ada empat aspek motivasi kerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Variabel kerja guru terdiri dari 10 indikator dengan 20 butir instrumen. Berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan

melibatkan 53 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 21 butir yang valid diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian butir instrumen variabel motivasi kerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 21 butir dan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0.67 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.733, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 53 responden, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, termasuk dalam kategorisasi Baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan persentase sebesar 55% dengan skor rata-rata sebesar 78,67 dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain.

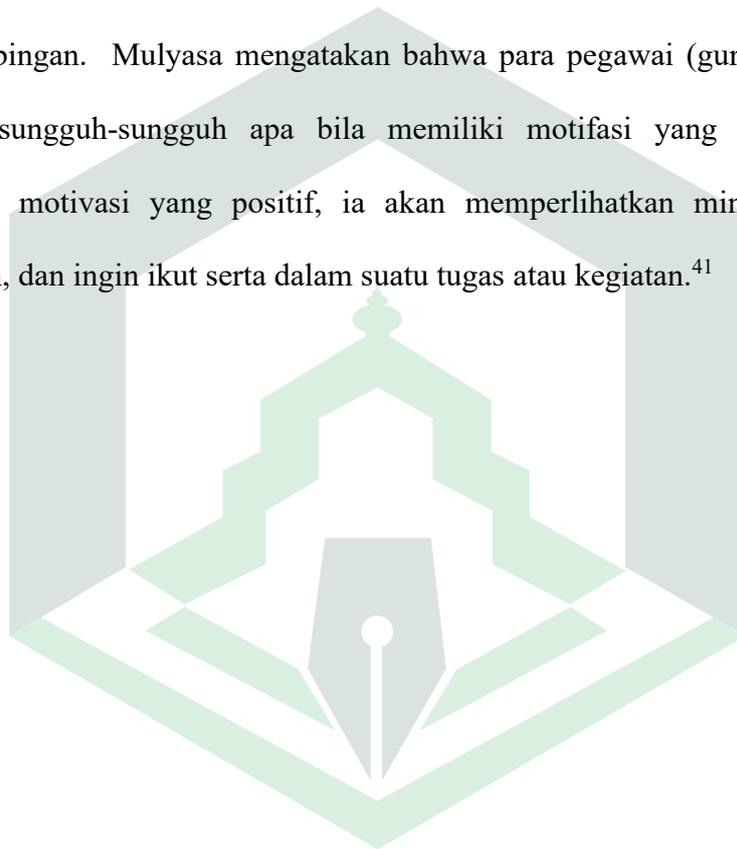
Analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} = 5.347$. Sedangkan $T_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 35,7%. Maka dapat diartikan bahwa 35,7% motivasi kerja guru di sekolah menengah pertama negeri 8 palopo dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan 64,3% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman mengkaji “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda

Aceh". penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 38,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktifitas guru di sekolah untuk prncapaian kerja guru yag maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembagkan kreatifitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. 3) Tredapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8 %.

Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bugawati dengan judul penelitian "pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 7 Makassar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan signifikan $0,000 < 0,08$, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan signifikan $0,004 < 0,08$ dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru signifikan $0,008 < 0,8$.

Dengan demikian dapat ditemukan suatu hipotesis yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo. Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan motivasi kerja guru. Untuk menghasilkan motivasi kerja guru yang baik kepala sekolah harus cakap, terampil dalam memberi pengawasan dan bimbingan. Mulyasa mengatakan bahwa para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apa bila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.⁴¹



IAIN PALOPO

⁴¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (bandung: pt remaja rosda karya, 2004)., h. 120.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variable kepemimpinan kepala sekolah, Nilai rata-rata kepemimpinan kepala sekolah sebesar 78,67 dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 8 Palopo keadaan baik.
2. Sementara pada variable motivasi kerja guru nilai rata-rata yang diperoleh dari analisis statistik deskriptif yaitu sebesar 78,28 dari angka ini menggambarkan bahwa variable motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo dalam keadaan baik.
3. Hasil Dari uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357 atau sama dengan 35,7% dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $5.347 > 1,701$ Terdapat pula nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima), dari hasil tersebut mengartikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian ini maka peneliti memberi saran terhadap pihak sekolah disekolah menengah pertama negeri 8 palopo.

1. Kepala sekolah di sekolah menengah pertama negeri 8 palopo, diharapkan terus memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, karena jika kepala sekolah memperhatikan tujuannya dengan baik dan benar maka tidak menutup kemungkinan motivasi kerja guru disekolah tersebut akan berpengaruh sangat baik kedepannya.

2. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk karena itu motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat berkontribusi terhadap kerjanya.

C. Implikasi penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah harus mampu memotifasi guru untuk meningkatkan semangat kinerja guru disekolah.

IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Edisi 14. Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Azwar Syaifuddin, *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013
- Bungawati, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar," *Jurnal Competitiveness* Vol. 10, No. 2, Juli-Desember, 2016
- Danim Sudarwan, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Dzulfadhli, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*, Jakarta : Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, 2010
- Endri Saputra, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*, Lampung: Skripsi UNIV Lampung, 2015
- Elvia Ivada, Roslena Septiana, dan Ngadiman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari," *Jupe UNS*, Vol.2, No .1, 2013
- Getteng Rahman ABD, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, cet. 5. Yogyakarta: Grha Guru, 2011
- Istyarini, *Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap keunggulan suatu sekolah di SD Kabupaten Blora*, Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2008
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *al-Quran Terjemahan*, Bandung: Diponegoro, 2010
- Mohammad Arifin dan Brunawi, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, cet. 1 Ar-Ruzz Media, 2012
- M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2008

- Mulyasa E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ed. 1. Cet. 5, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Mulyasa *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: pt remaja rosda karya, 2004
- Nasir Usman ,Firmawati, dan Yusrizal, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,*” *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana UIN Syiah Kuala* Volume 8, No. 3, Agustus 2017
- Priyatno D, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*, Edisi I; Jakarta: Mediakom, 2008
- Rahmi Aeni, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Di Sma Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa,*” Skripsi: UIN Alauiddin Makassar, 2017
- Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2009
- Siagian, Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rinela cipte, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Sukmadinata Syaodih Nana, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. III; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Sunarto dan Hasril Ridwan, *Pengantar statistika untuk pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*, Cet.III;Bandung:Alfabeta,2010
- Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs. Al-Hikmah*, Kedaton Bandar Lampung: Skripsi IAIN Raden Intan Lampung, 2017
- Uno B. Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Wachira Muthoni Felista, Margaret Gitumu , Zachary Mbugua, “*Effect of Principals’ Leadership Styles on Teachers’ Job Performance in Public Secondary Schools in Kieni West SubCounty*,” *International Journal* www.ijhssi.org, Volume 6 Issue 8, August. 2017

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ed. I., Cet.2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajar Learning Organization*. Alfabeta: Bandung, 2012

Wicaksa Mulyana, *Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan* tanggal 11 Februari 2020

Zdulkifli Muhammad, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Disiplin Kerja, Kompotensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013



IAIN PALOPO

Hasil analisis data

a. Validasi data kepemimpinan kepala sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		4		4		4		4	
V	0.67		0.67		0.67		0.67		0.67		0.67	

b. Validasi data motivasi kerja guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		4		4		4		4	
V	0.67		0.67		0.67		0.67		0.67		0.67	

c. Uji reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

d. Uji reliabilitas motivasi kerja guru

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	21

e. Hasil uji statistik deskriptif kepemimpinan kepala sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.67
Standar Deviasi	8.536
Varians	72.876
Rentang skor	30.00
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	91

d. Perolehan Presentase kategori kepemimpinan kepala sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	18	34%
62.5 – 82.3	Baik	34	64%
43.8 – 62.5	ukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	53	100%

f. Hasil uji statistik deskriptif motivasi kerja guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.28
Standar Deviasi	7.406
Varians	54.861
Rentang skor	29
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	90

g. Perplehan presentase motivasi kerja guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	23	43%
62.5 – 82.3	Baik	29	55%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		53	100%

Hasil analisis statistik inferensial

h. Hasil uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.21610172
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.108
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497

i. Hasil uji linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	547.861	11	49.806	1.562	.147
	Linearity	81.821	1	81.821	2.566	.117
	Deviation from Linearity	466.040	10	46.604	1.461	.189
Within Groups		1307.422	41	31.888		
Total		1855.283	52			

j. Hasil analisis regresi sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.715	14.698		3.042	.004
	Kepemimpinan kepala sekolah	.323	.211	.210	5.347	.000

k. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.715	14.698		3.042	.004
	Kepemimpinan kepala sekolah	.323	.211	.210	5.347	.000

i. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.332	6.97942

IAIN PALOPO



LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PALOPO

lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	Aspek/Indikator	Pernyataan	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kepribadian	1.1 Memiliki kepribadian jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan	1,2,3,4,5,6,7		7
2.	Pengetahuan	2.1 Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik	8	9	3
		2.2 Menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya	10		
3.	Pemahaman tentang visi misi sekolah	3.1 Mengembangkan visi dan misi sekolah;	11		3
		3.2 Melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam tindakan;	12	13	
4.	Kemampuan mengambil keputusan	4.1 Mengambil keputusan bersama		14	1
5.	Kemampuan berkomunikasi	5.1 Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan;		15	5
		5.2 Menuangkan	16		

		gagasan dalam bentuk tulisan;			
		5.3 Berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik	17		
		5.4 Berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.	18	19	
JUMLAH					19

Lampiran 2

KISI-KISI MOTIVASI KERJA GURU

NO	Aspek/Indikator	Pernyataan	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kompetensi Pedagogik	1.1 Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual;	1, 2, 5	8	8
		1.2 Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;	6	3	
		1.3 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	4	7	
2.	Kompetensi Kepribadian	2.1 Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	9		
		2.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia,	10	12	

		dewasa dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat			5
		2.3 Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	13	11	
3.	Kompetensi Sosial	3.1 Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;	14	17	3
		3.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, orang tua dan masyarakat;	15		
4.	Kompetensi Profesional	4.1 Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	16	19	4
		4.2 Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;	18	20	
JUMLAH					20

Lampiran 3

Angket kepemimpinan epala sekolah

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Penyusunan anggaran belanja sekolah di lakukan secara terbuka				
2.	Kepala sekolah mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
3.	Kepala sekolah membuat peraturan sesuai dengan jenis pelanggaran dan sanksi yang diberikan				
4.	Kepala sekolah mempertimbangkan segala aspek dalam mengambil keputusan				
5.	Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala sekolah				
6.	Kepala sekolah suka menolong guru dan siswa tanpa mengharapkan pamrih				
7.	Kepala sekolah mampu memberikan contoh yang baik dengan datang lebih awal ke sekolah				
8	Kepala sekolah menyelenggarakan ekstrakurikuler bagi siswa untuk menggali potensi khusus				
9.	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan bagi siswa yang berprestasi				
10.	Kepala sekolah menerima masukan , kritik dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya				
11	Kepala sekolah merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah secara jelas				
12	Kepala sekolah mampu mengembangkan tujuan dari misi sekolah				
13	Kepala sekolah membuat program supervisi dan melaksanakan kepada guru yang mengajar di kelas				
14	Kepala sekolah kurang mampu memberikan penugasan kepada guru untuk menyusun rencana kerja				
15	Kepala sekolah kurang terbuka dalam pengambilan keputusan				
16	Kepala sekolah kurang mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru				
17	Kepala sekolah sering dipanggil untuk				

	menghadiri pelatihan karya tulis ilmiah				
18	Kepala sekolah memberikan nasehat langsung kepada siswa yang melakukan kesalahan di sekolah				
19	Kepala sekolah bersikap ramah terhadap masyarakat sekitar lingkungan sekolah				
20	Kepala sekolah tidak mengikutsertakan orang tua siswa dalam sosialisasi mengenai kebijakan baru di sekolah.				

Lampiran 4

Angket motivasi kerja guru

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas				
2.	Saya memberikan pelajaran kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan mereka				
3.	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tidak bermarginalkan (tersisihkan, diolok-olok atau minder)				
4.	Saya tidak membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik				
5.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik				
6.	Saya tidak selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu				
7.	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya dengan baik				
8.	Saya tidak dapat memberikan contoh berkomunikasi yang baik kepada peserta didik				
9.	Saya selalu menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing				
10.	Saya selalu menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran				

11.	Saya tidak bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat				
12.	Jika saya meninggalkan kelas, saya mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru lain untuk mengawasi kelas				
13.	Saya tidak mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu				
14.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, dan berasal dari daerah yang sama dengan saya)				
15.	Saya tidak menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif)				
16.	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar serta berperan dalam kegiatan sosial dimasyarakat				
17.	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat dan membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran				
18.	Saya mengajar kepada peserta didik tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
19.	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri				
20.	Saya tidak dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)				

Lampiran 5

Dokumentasi





Lampiran 6

Penilaian Angket kepemimpinan kepala sekolah



IAIN PALOPO

lampran 11

surat keterangan selesai meneliti



IAIN PALOPO