

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU
DI SMK NEGERI 3 PINRANG**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan pada Program Studi Teknologi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh

LILI TAMPI

10531211714

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **Lili Tampi**, NIM **10531211714** diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 144 TAHUN 1439 H/2018 M, Tanggal 14 Agustus 2018, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 14 Agustus 2018.

Makassar, 02 Dzulhijjah 1439 H
14 Agustus 2018

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM**
2. Ketua : **Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**
3. Sekretaris : **Dr. Baharullah, M. Pd.**
4. Penguji :
 1. **Dra. Hidayah Quraisy, M.Pd**
 2. **Dra. Hj. Marlani Z, M.Si.**
 3. **Dra. Hj. Mullati Samad, M.Si.**
 4. **Dra. Hj. Siti Fatimah Tola, M.Si.**

(Handwritten signatures and initials of the examination committee members)

Disahkan Oleh
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar



Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM: 800934



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya
Minangatkan Motovasi Kerja Guru di SMK Negeri 3
Pinrang

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : Lili Tampi
Stambuk : 10531 2117 14
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti skripsi ini telah memenuhi persyaratan untuk
diujikan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2018

Disingkat oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Hj. Siti Fatimah Talay, M.Si

Drs. H. M. Arsyad, M.Pd.I.

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Unismuh Makassar

Erwin Akib, M.Pd., Ph.D
NBM. 860934

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Dr. Muhammad Nawir, M.Pd.
NBM. 991323



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar/Telp: 0411-860837/Email: fkip@unismuh.ac.id/web: www.fkip.unismuh.ac.id

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LILI TAMPI**
Stambuk : 10531 2117 14
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya skripsi saya. Saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam penyusunan skripsi, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penciplakan (*plagiat*) dalam penyusunan skripsi.
4. Apabila saya melanggar perjanjian saya pada point 1, 2, dan 3 maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

2018

Makassar, Juni

Yang Membuat Perjanjian

Lili Tampi

Diketahui Oleh,
Ketua Prodi Teknologi Pendidikan,

Dr.Muhammad Nawir, M.Pd
NBM: 991323

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Impian tidak dapat terwujud dengan sendirinya
namun impian akan datang ketika kita berusaha
meraihnya”

PERSEMBAHAN

Ayahanda tercinta Hamma dan Ibunda tercinta Hasma,
keluarga besarku dan sahabat-sahabatku,
Terima kasih untuk semuanya

ABSTRAK

LILI TAMPI. 2018. *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Pinrang.* Skripsi. Jurusan Teknologi Pendidikan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I HJ.Siti Fatimah tola dan Pembimbing II H.M. Arsyad.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif statistik, dengan jumlah populasi 64 guru dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 guru. Dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu angket dan dokumentasi.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran angket menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan selalu 63,67% dan hanya 9,76% yang menyatakan kadang-kadang pada angket kepemimpinan kepala sekolah, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada dikategori baik. Sedangkan responden yang menyatakan selalu pada angket motivasi kerja guru, terdapat 45,31% yang menyatakan selalu, dan 9,37% yang menjawab kadang-kadang pada angket motivasi kerja guru. Dengan demikian dapat dilihat bahawa ada upaya dari kepala sekolah agar bawahannya termotivasi, sehingga dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Kata kunci : Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji dan syukur kehadiran Allah atas berkah,rahmat dan karunia-Nya hingga saya masih selalu diberi kesehatan sampai detik ini hingga tak dapat tersuratkan lagi.Salam dan salawat juga senantiasa kita hanturkan kepada Rasulullah Muhammad Saw sebagai suri tauladan bagi semua umat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul “**Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Pinrang**”.

Skripsi penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk program Strata-1 di jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,Universitas Muhammadiyah Makassar, Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada.

Dengan rasa hormat penulis ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tuaku Ayahanda **Hamma** dan Ibunda **Hasma** atas segala pengorbanan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu sejak kecil sampai sekarang ini. Semoga apa yang telah mereka

berikan kepada penulis menjadi kebaikan dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM**, Bapak **Erwin Akib,S.Pd.,M.Pd.,Ph.D.** Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Bapak **Dr. Muhammad Nawir, M.Pd.**, Ketua Jurusan Teknologi Pendidikan.

Dra. HJ. Siti Fatimah Tola,M.Si. selaku pembimbing 1 dan **Drs. H. M.Arsyad, M.Pd** selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta kesabaran dalam membimbing penulis melalui dari persiapan penelitian hingga akhir penelitian. Dan Rekan-rekan Mahasiswa yang telah bersama-sama berjuang dan membantu dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Drs.H.Abdul Azis, M.Pd., selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Pinrang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Segenap guru-guru dan staf SMK Negeri 3 Pinrang, yang telah memberikan arahan serta bimbingan dalam pelaksanaan penelitian.

Teman-teman saya dan rekan seperjuangan Program Studi Teknologi Pendidikan angkatan 2014 Universitas Muhammadiyah Makassar, terima kasih atas solidaritas yang diberikan selama menjalani perkuliahan, semoga keakraban dan kebersamaan kita tidak berakhir sampai disini.

Serta semua pihak yang tidak sempat dituliskan satu persatu yang telah memberikan bantuannya kepada penulis secara langsung maupun tidak langsung, semoga menjadi amal ibadah di sisi-Nya.

Penulis menyadari skripsi penelitian ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi penelitian ini dapat memberikan mamfaat bagi pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut .Aamiin

WassalamualaikumWr.Wb

Makassar, juni 2018

penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERJANJIAN	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	7
A. Kajian Pustaka.....	7

1. Pengertian Kepemimpinan	7
2. Fungsi Kepemimpinan	8
3. Prinsip-prinsip Kepemimpinan	10
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah	11
5. Hakikat Kepemimpinan kepala sekolah.....	18
6. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah	20
7. Pengertian Motivasi	22
8. Fungsi Motivasi	24
9. Sumber Motivasi	24
10. Teori-teori Motivasi	25
11. Motivasi Kerja.....	27
B. Kerangka Pikir	31
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Objek Penelitian	34
C. Defenisi Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Instrumen Penelitian	37
F. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITAIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41

1. Pengolahan data	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN-LAMPIRAN	51
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
3.1	Keadaan populasi	38
3.2	Keadaan sampel	39
3.3	Teknik analisis data dalam penyajian tabel	41
4.4	Deskripsi kategori jawaban dan jumlah responden tentang kepemimpinan kepala sekolah	52
4.5	Deskripsi kategori jawaban dan jumlah responden tentang motivasi kerja guru	54
4.6	Analisis kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	34
3.2	Teknik analisis data dalam penyajian grafik	41
4.3	Analisis kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar observasi

Lampiran 2. Angket

Lampiran 3. Data tenaga pendidik dan non kependidikan pns

Lampiran 4. Data tenaga pendidik dan kependidikan non pns

Lampiran 5. Persuratan

Lampiran 6. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat mendasar bagi pembangunan bangsa suatu negara sehingga sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Ketentuan Umum Pasal 1, yang berbunyi :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Sekolah merupakan salah satu instrument pendidikan nasional yang diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesnian. Sekolah juga merupakan sistem sosial yang kompleks yang terdiri atas sejumlah komponen yang saling berkaitan, baik dalam bentuk input, proses, maupun output.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Damin (2004: 56) menyatakan bahwa : “kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Yamin dan Maisah (2010: 74) menyatakan bahwa : “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang bisa kita sebut sebagai pemimpin”.

Salah satu sistem yang kompleks, sekolah membutuhkan seorang pemimpin yang kompeten, yaitu seorang kepala sekolah yang mampu mengatur maupun mengendalikan sekolah dengan dibantu bawahannya. Mulyana (2007: 24) menyatakan bahwa : “kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan”. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipilihnya.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, evaluasi dan inovasi. Kepala sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru baik. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan gurunya yang baik.

Mulyasa (2007: 25) menyatakan bahwa : “kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran”. Pada dasarnya pengelolaan sekolah

menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru”.Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif.Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaansekolah yang baik.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:166) mengemukakan bahwa :
“Kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya”.

Kepemimpinan kepala sekolah seharusnya dapat memberi motivasi kepada para guru.Motivasi dari kepala sekolah ini berupa dorongan yang bersifat membangun sehingga guru menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dari kepala sekolah bisa dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar,dan saat menjalankan tugasnya di luar mewakili sekolah. Setiap motivasi dari kepala sekolah terhadap guru-gurunya akan menumbuhkan semangat bagi guru-guru tersebut.

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik individu maupun sebagai kelompok.Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklasifikasi dalam peranan dan tugas-tugas guru sebagai individu dan

kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Oleh karena itu, guru adalah kondisi yang diposisikan garda terdepan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Jika guru tidak mempunyai keahlian yang cukup dalam tugasnya maka sudah pasti kerjanya akan kurang optimal. Motivasi sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan terdapat sejumlah faktor yang dapat menjadi motivasi seseorang dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seorang guru. Susilo Martoyo (1998: 155) mendefinisikan bahwa: "motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja".

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu, dalam pola kepemimpinan kepala sekolah tidak sekedar melaksanakan tugas rutin yang sama dari hari ke hari berikutnya.

Kemampuan kepala sekolah tersebut harus berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka baik dalam manajemen dan terutama dalam kepemimpinannya serta tugas rutin yang dibebarkannya. Karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan observasi kepala sekolah dan guru yang dilakukan pada saat magang 1 dan 2 kurangnya dalam pengawasan guru dan tidak memberi sanksi yang tegas terhadap guru yang melanggar peraturan, sehingga membuat sebagian guru yang kurang termotivasi seenaknya saja dalam melaksanakan tugas mengajar, seperti tidak disiplin dalam waktu, sering terlambat dalam memberi pelajaran, keluar kelas pada saat jam mengajar.

Berdasarkan hal tersebut kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru sangatlah penting, agar motivasi guru dapat bersemangat dalam tugas-tugasnya terutama dalam hal mengajar. Maka peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Kab.Pinrang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan penelitian, oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman, mengenai kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih termotivasi dalam kegiatan mengajar dapat memperbaiki kualitas guru dalam hal mengajar maupun di dunia kerjanya sebagai tenaga pendidik.
- c. Instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sebagai masukan sehingga dapat dipantau bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang.
- d. Pembaca, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian pada bidang yang sama dalam rangka meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Untuk memberikan penjelasan yang lebih luas, dikemukakan beberapa pengertian tentang kepemimpinan secara umum. Wahjosumidjo (1987 : 11) menyatakan bahwa : "kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi)". Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Rost (1993: 5) dalam buku *Kepemimpinan*

Birokrasi merupakan bahwa “Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) dengan tujuan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya”.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 874) dijelaskan bahwa “kepemimpinan adalah perihal pemimpin, cara memimpin”. Reuter menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengajak atau mengarahkan orang-orang perbawa atau kekuatan formal jabatan atau keadaan luar”. Terry (2004: 167) berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang dengan seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin”.

Dari beberapa pengetahuan diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi, mengajak atau mengarahkan untuk mau bekerja sama secara sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan secara umum memiliki beberapa fungsi antara lain sebagai berikut :

- a. Fungsi instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya) agar keputusan dapat diwujudkan secara

efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.

- b. Fungsi konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
- c. Fungsi partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
- e. Fungsi pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

Pada hakikatnya, fungsi kepemimpinan terdiri dari dua aspek yaitu sebagai berikut :

- a. Fungsi administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitas.
- b. Fungsi sebagai top manajemen, adalah mengadakan planning, organizing, staffing.

3. Prinsip-prinsip kepemimpinan

Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

- a) Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
- b) Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.
- c) Partisipatif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
- d) Kooperatif: kepala sekolah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- e) Delegatif: kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/ jabatannya.
- f) Integratif: untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
- g) Rasional dan objektif: kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak

berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.

- h) Pragmatis: kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah.
- i) Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
- j) Keteladanan : kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa menunjukkan perilaku-perilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin.
- k) Adaptable dan Fleksibel: kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung staf untuk cepat beradaptasi.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal.

Wahjosumidjo (2002) mengartikan bahwa “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat

dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

Jadi dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, penggerak juga berperan melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dalam hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggung jawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga disiplin, produktivitas kerja dan kinerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat. Tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah

yang ideal, dalam kepemimpinan disebutkan seorang pemimpin memiliki beberapa tipe-tipe kepemimpinan antara lain :

- a. Tipe Kepemimpinan Kharismatis
Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar. Dalam kepemimpinan ini seorang kepala sekolah harus memiliki kharisma yang baik untuk menggerakkan bawahannya supaya manajemen sekolah berfungsi dengan baik.
- b. Tipe Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik,
Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kepatutan dengan sifat-sifat sebagai berikut:
 - 1) mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan,
 - 2) mereka bersikap selalu melindungi,

- 3) mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri,
- 4) mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif,
- 5) mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri,
- 6) selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Sedangkan tipe kepemimpinan maternalistik tidak jauh beda dengan tipe kepemimpinan paternalistik, yang membedakan adalah dalam kepemimpinan maternalistik terdapat sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang sangat menonjol disertai kasih sayang yang berlebih lebihan.

c. Tipe Kepemimpinan Militeristik Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah:

- 1) lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana,
- 2) menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan,
- 3) sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan,

- 4) menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya,
- 5) tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya,
- 6) komunikasi hanya berlangsung searah.

Jadi dalam kepemimpinan militeristik seorang kepala sekolah menggerakkan bawahannya secara perintah komando dan otoriter yang harus dituruti oleh bawahannya.

d. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

Kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
- 2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
- 3) berambisi untuk merajai situasi,
- 4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- 5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- 6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- 7) adanya sikap eksklusivisme,
- 8) selalu ingin berkuasa secara absolut,
- 9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku,

10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

Dalam kepemimpinan otokratis seorang kepala sekolah memimpin bawahannya berdasarkan keputusan sendiri yang harus segera dilaksanakan oleh semua warga sekolah.

e. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau. Tipe kepemimpinan ini biasanya tidak baik diterapkan dalam lingkungan sekolah.

f. Tipe Kepemimpinan Populistis, Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisonal, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang

luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

- g. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif, Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, *manajemen* modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.
- h. Tipe Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggungjawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas

setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Keberhasilan kepemimpinan itu sebagian besar ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu, misalnya harga diri, kecerdasan, kelancaran berbahasa, kreatifitas, termasuk ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Pemimpin yang dikatakan efektif bila memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik.

5. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dengan aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan.

Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, money yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya dan mengarahkan dalam pencapaian tujuan.

Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar. Manajer berkepentingan

dengan efisien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan.

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi dari pada sekolah sebagai organisasi terbuka dan agent of change, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program manajemen berbasis sekolah (school based management).

Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadi sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati.

6. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Mulyasa (2009: 90) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator.

Mulyasa (2009: 98) menyatakan bahwa :sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Mulyasa (2009: 101) menyatakan bahwa : “kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah”.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Mulyasa (2009: 105) menyatakan bahwa : “kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa

pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional”.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Mulyasa (2009: 107) menyatakan bahwa :supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader

Mulyasa (2009: 200) mengemukakan bahwa :“kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Mulyasa (2009: 201) menyatakan bahwa :“kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif”.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Mulyasa (2009: 203) menyatakan bahwa : sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektifitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

7. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2006: 141) menyatakan bahwa :“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan”. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Di samping itu juga motivasi ini juga yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Mulyasa (2003: 112) mengatakan bahwa : “motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu untuk melakukan suatu kegiatan mencapai tujuan”.

Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan dari luar individu. Terhadap tenaga-tenaga tersebut para ahli memberikan istilah yang berbeda, seperti desakan atau *drive*, motif atau *motive*, kebutuhan atau *need* dan keinginan atau *wish*. Desakan atau *drive* diartikan sebagai dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmani. Motif adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan kebutuhan psikis atau rohani. Kebutuhan atau *need* adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukan, sedangkan *wish* adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Mc Clelland (2002: 420) mengemukakan bahwa ada enam karakteristik seseorang yang mempunyai motif berprestasi tinggi :

a). Memiliki tingkat tanggung jawab. b). Berani mengambil dan memikul resiko. c). Memiliki tujuan yang realistic. d). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasikan tujuan. e). Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan. f). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup.

Dalam uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang tampak dari gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu

dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan yang harus dipuaskan.

8. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi Sudirman (2007: 85) mengemukakan bahwa :

“a). Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. b). Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. c). Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.”

9. Sumber Motivasi

Sumber motivasi ada 2 yaitu : faktor internal dan juga faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Sutrisno (2009: 116) menyatakan bahwa faktor internal tersebut adalah :

“1). Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan, untuk dapat hidup ini meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. 2). Keinginan untuk dapat memiliki, benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. 3). Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, di hormati oleh orang lain. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagian orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan lainnya. 4). Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Ini misalnya

adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.5). Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang unruk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih akan melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit atau organisasi itu.”

b. Faktor Eksternal

Sutrisno (2009 : 117) menyatakan bahwa Faktor eksternal adalah

faktor yang berasal dari luar, faktor eksternal tersebut :

“1). Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.2). Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong seseorang bekerja dengan baik. 3). Supervisi yang baik. Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, membimbing agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. 4). Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup. 5). Status dan tanggung jawab. Dengan menduduki jabatan seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. 6). Peraturan yang fleksibel. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik.”

10. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut para ahli

a. Teori motivasi Abraham Maslow

Maslow (1996) mengemukakan bahwa :“pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok, Dia menunjukkan dalam 5

tingkatan yang disebut dengan Hirarki kebutuhan Maslow”.

Kebutuhan tersebut diantaranya :

- 1). Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- 2). Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya).
- 3). Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berinteraksi dengan orang lain, diterima, dan memiliki).
- 4). Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapat dukungan serta pengakuan).
- 5). Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif : mengetahui, memahami, dan menjelajahi).
- 6). Kebutuhan estetik : keserasian, keteraturan, dan keindahan.
- 7). Kebutuhan aktualisasi diri : mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

b. Teori Pemeliharaan Motivasi

Herzberg (2004: 155-158) mengatakan bahwa ada dua faktor pemeliharaan motivasi yaitu : “1).Faktor pemuas (*motivation faktor*) yang disebut juga dengan *stiffer* atau *intrinsic motivation*.2).Faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*) juga disebut *dissatisfied* atau *extrinsic motivation*”.

Faktor pemuasan merupakan faktor pendorong seseorang untuk bekerja yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsic*), yang mencakup kepuasan kerja itu sendiri, prestasi yang diraih pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier.

Kepuasan kerja itu sendiri, apabila pekerjaan yang dilakukan disenangi, sehingga berusaha untuk menyelesaikan dengan sebaik-baiknya dengan penuh gairah.Sesuatu pekerjaan yang disenangi seseorang apabila pekerjaan itu memang sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga yang bersangkutan merasa bangga untuk melakukannya.Pekerjaan itu biasanya bersifat menantang dan menimbulkan motivasi yang kuat untuk menyelesaikannya.

c. Teori Motivasi Prestasi

Mc. Clelland (1961) mengemukakan ada 3 hal penting yang menjadi kebutuhan manusia yaitu :“1). Kebutuhan akan prestasi, 2). Kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan sosial need yang dikemukakan oleh Malow, 3). Dorongan untuk mengatur”.

11. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas – tugas sosial kemasyarakatan. Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan, sikap dan nilai, dan keterampilan, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa.

Sastrohadiwiryo (2003 : 269-270) menyatakan bahwa : “Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Motivasi kerja adalah keseluruhan gaya penggerak/dorongan didalam diri seorang guru yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kerja dengan memberikan arah sehingga tujuan kerja yang telah dirumuskan dapat tercapai. Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik dinyatakan cukup baik untuk dapat mengembangkan karier setiap guru.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, tentunya berpengaruh kepada pengembangan karier guru. Motivasi kerja guru diperlukan untuk meningkatkan peran terhadap pengembangan karier guru, maka kondisi kerja guru yang sudah baik ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Cara-cara meningkatkan motivasi kerja antara lain :

- a. Peran pemimpin atau atasan : bersikap keras, memberikan tujuan yang bermakna.
- b. peran individu : mempunyai sistem nilai pribadi untuk memprioritaskan kegiatan.
- c. Peran organisasi : kebijakan dan peraturan yang menarik.

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik individu, antara lain : minat, sikap, terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- b. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain :
 - 1) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu : gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi.
 - 2) Faktor dalam pekerjaan, yaitu : sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi : minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (ekstern) meliputi : gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kebutuhan-kebutuhan manusia pada umumnya dapat dibagi menjadi 2 golongan:

- a) Kebutuhan primer, yang pada umumnya merupakan kebutuhan fatal, seperti : lapar, haus, seks, tidur, suh yang menyenangkan dan lain-lain. Semua ini adalah kebutuhan-kebutuhan fatal yang merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang.
- b) Kebutuhan sekunder, yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya. Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam motivasi seseorang.

Maka Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan itu bisa dari dalam dirinya, bisa juga dari orang lain. Selain itu, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai proses memengaruhi orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan guna mencapai tujuan yang diinginkan dan sudah ditetapkan. Dengan motivasi kerja, hasil yang dicapai diharapkan akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

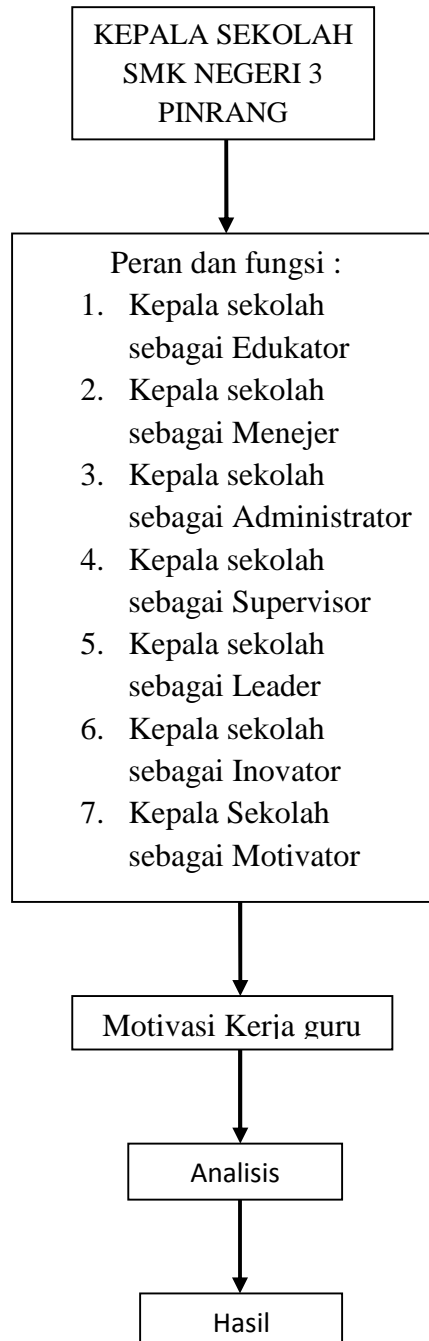
B. Kerangka Pikir

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran disekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sebuah sekolah untuk meningkatkan produktivitasnya.

Mampu mempengaruhi dan menggerakkan orang lain terutama guru untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kepala sekolah harus mampu melakukan perannya sebagai pemimpin untuk menjalankan fungsinya, perandan fungsi kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinyan.

Semakin banyak pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kepala sekolah kepada guru maka para guru semakin bersemangat dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan kewajiban mereka lebih baik dari tahun ketahun terutama dalam kualitas mengajar mereka. Selain itu juga produktivitas kerja mereka juga akan semakin meningkat. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka ia akan lebih berusaha dalam meningkatkan kualitas dirinya terutama dalam hal mengajar.

Dalam penelitian ini untuk menunjukkan arah dari pemecahan dan menganalisis masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.I Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti lemah dan *thesis* berarti pernyataan atau pendapat. Hipotesis tidak lain adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya diuji secara implisit. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah jika, kepemimpinan kepala sekolah itu baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:206) menyatakan bahwa : “penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat berlangsungnya penelitian melalui pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh perumusan dan analisa terhadap masalah yang ada”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penguasaan pikiran yang memaparkan, menggambarkan dan melaporkan suatu keadaan atau objek dari apa yang diteliti berdasarkan fakta-fakta dan keterangan yang diperoleh.

Sugiyono (2016 : 207) menyatakan bahwa : “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”

B. Lokasi dan objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kab. Pinrang, Kec. Mattiro Bulu di SMK NEGRI 3 PINRANG. Dalam hal ini menjadi objek penelitian adalah guru dan kepala sekolah yang ada pada sekolah tersebut.

C. Definisi Operasional Variabel

Skripsi ini berjudul “Analisi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK NEGERI 3 PINRANG. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai suatu proses mempengaruhi, mengarahkan atau mengajak bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang kepala sekolah harus mampu bertanggung jawab, mengambil keputusan memberikan bimbingan, saling percaya, bekerja sama, membangun komunikasi, memberikan motivasi sebagai pemimpin.

2. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru tumbuh dalam diri seseorang yang mampu mendorong dirinya menyemangati dirinya maupun diberi semangat dari atasannya. Motivasi kerja guru diperlukan untuk meningkatkan peran terhadap pengembangan karier guru, maka kondisi kerja guru yang sudah baik ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan unsur atau element yang menjadi objek penelitian, yang dapat berwujud lembaga, individu, kelompok, atau dokumen yang merupakan satu kesatuan pada sasaran penelitian. Sugiyono (2012: 90) mengemukakan bahwa : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Margono (2005: 118) menyatakan bahwa : “populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”.

Berdasarkan uraian diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang ada di SMK Negeri 3 Pinrang sebanyak 64orang . untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1keadaan populasi

NO	Tenaga Pendidik	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Guru	32	31	63
2	GTT	1	-	1
Total				64

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 3 Pinrang, tahun ajaran 2017-2018

2. Sampel

Siti(2012:36)menyatakan bahwa :“Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati,sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi” .Dalam penelitian ini populasi berjumlah 64 orang,akan tetapi dalam pemilihan sampel peneliti menggunakan teknik Purposive sampling yaitu salah satu teknik pengambilan sampel secara sengaja.Maksudnya,peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu.Jadi,sampel diambil tidak secara acak, tetapi di tentukan sendiri oleh peneliti.

Tabel 3.2 keadaan sampel

NO	Tenaga Pendidik	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Guru	17	14	31
2	GTT	1	-	1
Total				32

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 3 Pinrang, tahun ajara 2017-2018

E. Instrumen Penelitian

Arikunto (2006 : 160) menyatakan bahwa : “instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah, dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Instrumen dalam penelitian ini yaitu angket dan dokumentasi.

1. Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Penetapan skor ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang tersedia dalam bentuk arsip atau buku yang mendukung penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti agar hipotesis dapat diuji maka instrument penelitian yang dianggap tepat untuk digunakan adalah :

1. Observasi

Observasi dalam melakukan penelitian merupakan cara untuk mengamati dan menyelesaikan langsung dalam rangka mengumpulkan data atau pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Angket

Arikunto (2006: 151) mengemukakan bahwa “angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”.

3. Dokumentasi

Usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan sejumlah dokumen atau bukti-bukti tertulis, yakni berupa jumlah guru.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif. Sugiyono (2016 : 207) menyatakan bahwa : “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebgaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Termasuk dalam statistik deskriptif antara

lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, persentil, presentase. Dan analisis data yang sesuai jenis penelitian berupa penyajian data melalui tabel, grafik, presentase data diperoleh dari pengumpulan data dari angket dan responden berjumlah 32 Guru. Misalnya :

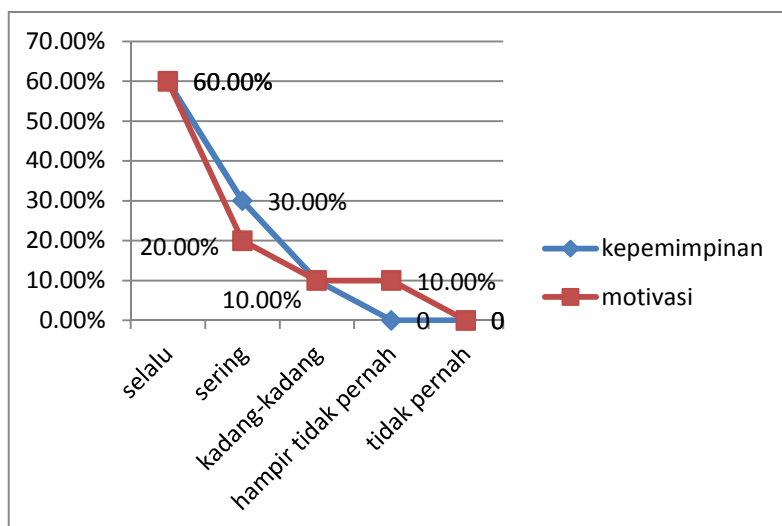
1. Dalam Penyajian Tabel

Tabel 3.3 Teknik analisis data dalam penyajiaan tabel

Kategori Jawaban Responden	Kepemimpinan kepala sekolah	Motivasi kerja guru
Selalu	60,00%	60,00%
Sering	30,00%	30,00%
Kadang-kadang	10,00%	10,00%
Hampir tidak pernah	0,00%	0,00%
Tidak pernah	0,00%	0,00%

Sumber : data contoh dari teknik analisis data statistik deskriptif dalam penyajian tabel

2. Dalam Penyajian Grafik



Gambar 3.2 teknik analisis data dalam penyajian grafik

Kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 3 Pinrang menggunakan kategori baik dan tidak baik, berdasarkan hasil persentase jawaban dari pertanyaan yang ada di angket. Jika jumlah responden yang menjawab selalu

atau sering lebih tinggi dari jumlah responden yang menjawab kadang-kadang ,hampir tidak pernah dan tidak pernah maka kepemimpinan kepala sekolah baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengolahan Data

Untuk mengetahui analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang, maka digunakan instrument berupa angket sebagai teknik pengumpulan data.

a. Analisis statistik deskriptif kepemimpinan kepala sekolah

Dari hasil pengumpulan data analisis kepemimpinan kepala sekolah didapatkan jumlah jawaban responden yang dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.4 deskripsi kategori jawaban dan jumlah responden tentang kepemimpinan kepala sekolah

Kategori Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan								Jumlah poin pertanyaan	Persen (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Selalu	28	21	25	25	25	20	8	11	163	63.67
Sering	2	11	7	6	7	9	14	11	67	26.17
Kadang-kadang	2	-	-	1	-	3	10	9	25	9.76
Hampir tidak pernah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Tidak pernah	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0.39

Sumber : data jawaban responden tentang kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh informasi bahwa dari 32 responden terdapat 28 orang yang mengatakan selalu, 2 orang yang menyatakan sering, 2 orang yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 1.

Terdapat 21 orang yang mengatakan selalu, 11 orang yang menyatakan sering, tidak ada orang yang menyatakan kadang-kadang, hampir tidak pernah dan tidak pernah pada jawaban nomor 2.

Terdapat 23 orang yang mengatakan selalu, 7 orang yang menyatakan sering, tidak ada orang yang menyatakan kadang-kadang, hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 3.

Terdapat 25 orang yang mengatakan selalu, 6 orang yang menyatakan sering, 1 orang yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 4.

Terdapat 25 orang yang mengatakan selalu, 7 orang yang menyatakan sering, tidak ada orang yang menyatakan kadang-kadang, hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 5.

Terdapat 20 orang yang mengatakan selalu, 9 orang yang menyatakan sering, 3 orang yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 6.

Terdapat 8 orang yang mengatakan selalu, 14 orang yang menyatakan sering, 10 orang yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 7.

Terdapat 11 orang yang mengatakan selalu, 11 orang yang menyatakan sering, 9 orang yang menyatakan kadang-kadang, tidak ada

orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan 1 orang yang menyatakan tidak pernah pada pertanyaan nomor 8.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang masing-masing menjawab 8 pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah terdapat 163 yang memberikan jawaban selalu (63,67 %), 67 yang memberikan jawaban sering (26,17%), 25 yang memberikan jawaban kadang-kadang (9,76%), tidak ada yang memberikan jawaban hampir tidak pernah, dan 1 yang memberikan jawaban tidak pernah (0,39%).

b. Analisis statistik deskriptif motivasi kerja guru

Dari hasil pengumpulan data motivasi kerja guru didapatkan jumlah jawaban responden yang dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.5 deskripsi kategori jawaban dan jumlah responden tentang motivasi kerja guru

Kategori Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan						Jumlah poin pertanyaan	Persen (%)
	9	10	11	12	13	14		
Selalu	14	9	12	16	21	17	87	45.31
Sering	16	16	17	14	11	10	84	43.75
Kadang-kadang	2	6	3	2	-	5	18	9.37
Hampir tidak pernah	-	1	-	-	-	-	1	0.52
Tidak pernah	-	-	-	-	-	-	-	0

Sumber : data jumlah responden tentang motivasi kerja guru

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh informasi bahwa dari 32 responden terdapat 14 orang yang mengatakan selalu, 16 orang yang menyatakan sering, 2 orang yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 9.

Terdapat 9 orang yang mengatakan selalu, 16 orang yang menyatakan sering, 6 orang yang menyatakan kadang-kadang, 1 orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak ada orang yang menyatakan tidak pernah pada pertanyaan nomor 10.

Terdapat 12 orang yang mengatakan selalu, 17 orang yang menyatakan sering, 3 orang yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 11.

Terdapat 16 orang yang mengatakan selalu, 14 orang yang menyatakan sering, 2 orang yang menyatakan kadang-kadang, tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 12.

Terdapat 21 orang yang mengatakan selalu, 11 orang yang menyatakan sering, tidak ada orang yang menyatakan kadang-kadang, hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 13.

Terdapat 17 orang yang mengatakan selalu, 10 orang yang menyatakan sering, 5 orang yang menyatakan kadang-kadang, tidak ada orang yang menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah pada pertanyaan nomor 14.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang masing-masing menjawab 6 pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah terdapat 87 yang memberikan jawaban selalu (45,31%), 84 yang memberikan jawaban sering (43,75%), 18 yang memberikan jawaban

kadang-kadang (9,37%), 1 yang memberikan jawaban hampir tidak pernah (0,52%), dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak pernah.

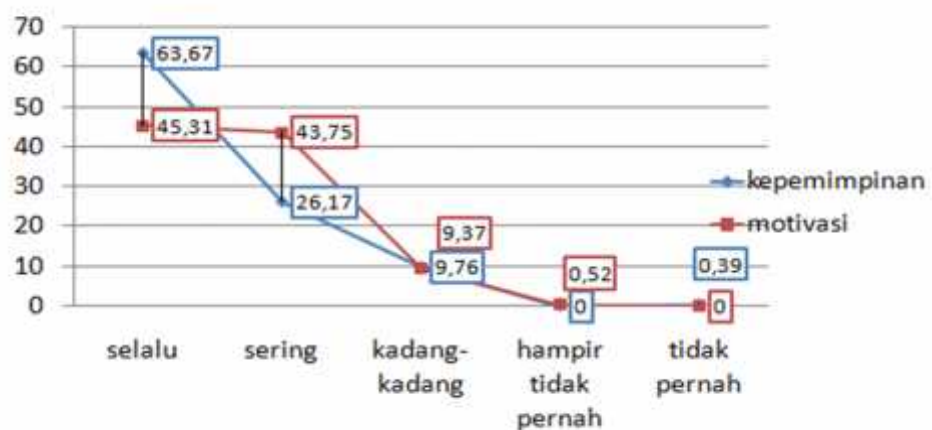
1) Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut :

Tabel 4.6 analisis kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

Kategori Jawaban Responden	Kepemimpinan kepala sekolah	Motivasi kerja guru
Selalu	63.67%	45.31%
Sering	26.17%	43.75%
Kadang-kadang	9.76%	9.37%
Hampir tidak pernah	0,00%	0.52%
Tidak pernah	0.39%	0,00%

Sumber : data dari analisis kepemimpinan kepala sekolah



Gambar 4.3 analisis kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

Pada tabel 4.3 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari ke 32 responden yang mengisi angket tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagian besar menyatakan selalu dan sering yaitu sebanyak 63,67% pada kepemimpinan dan 45,31% pada motivasi. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 3 Pinrang dikatakan baik sehinggalah meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian yaitu pembahasan hasil analisis statistik deskriptif. Kriteria yang ditetapkan untuk mengatakan kepemimpinan kepala sekolah baik adalah didapatkannya 63,67% jawaban responden yang menyatakan selalu pada pertanyaan bahwa peraturan selalu di putuskan oleh kepala sekolah, saat mengambil keputusan kepala sekolah banyak terlibat dalam keputusannya, kepala sekolah selalu memberikan bimbingan, saat mengadakan rapat khusus pengambilan keputusan, kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, kepala sekolah memberikan kewenangan untuk bertindak sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Hanya 9,76% yang menyatakan kadang-kadang pada pertanyaan tersebut.

Pembahasan hasil analisis statistik deskriptif kepemimpinan kepala sekolah didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah baik sebagaimana pengertian kepemimpinan merunut Terry (2004 : 167)

berpendapat bahwa: “Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang dengan seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin”

Sedangkan responden yang menyatakan selalu pada angket motivasi kerja guru, terdapat 45,31% yang menyatakan selalu dan 43,75% yang menyatakan sering saat menjawab pertanyaan apakah selalu datang tepat waktu, berani mengambil keputusan, berani mengambil resiko, dan membuat rencana kerja. Dan 9,37% yang menjawab kadang-kadang pada pertanyaan tersebut.

Sebagaimana kepemimpinan di sekolah yang di pimpin oleh kepala sekolah maka keberhasilan kepemimpinan di tentukan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu dan mampu menjalankan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Hal tersebut berkaitan dengan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap guru sebagaimana Sastrohadiwiryono (2003 : 269-270) menyatakan bahwa : “Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik sehingga meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Pinrang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Dari hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan selalu (63,67%) dan hanya 9,76% yang menyatakan kadang-kadang pada angket kepemimpinan kepala sekolah, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada dikategori baik. Sedangkan responden yang menyatakan selalu pada angket motivasi kerja guru, terdapat 45,31% yang menyatakan selalu, dan 9,37% yang menjawab kadang-kadang pada angket motivasi kerja guru. Karena hasil angket kepemimpinan kepala sekolah mayoritas mengatakan selalu, itu sama dengan hasil angket motivasi kerja yang menyatakan selalu, sehingga dapat dilihat bahwa ada upaya dari kepala sekolah agar bawahannya termotivasi.

Demikian dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi institusi tempat penelitian diharapkan dapat mempertahankan kerja samanya antara kepala sekolah dan guru.
2. Bagi institusi universitas muhammadiyah makassar diharapkan dapat menambah referensi yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan membandingkan variabel dengan variabel penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow.1996.*Motivasi dan kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT.PBP
- Arikunto, S. 2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Damin, Sudarmawan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.jakarta : PT. Rineka Cipta.
- George R. Terry, *priciples of management*, Edisi ke-6, Illinois: Richard D. Irwin Homewood, 1972, hall 458
- Hardinata, yendra. 2009. *Pengertian Motivasi dan Fungsi Motivasi*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi IX, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasa, 2004.*Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyuksekkan MBS*.Bandung : Raja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2003. *Pengertian Motivasi*. Bandung : Raja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2009.*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa,E,H, Prof. Dr. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Margono, 2010.*Metodologi Penelitian Kualitatif*.Jakarta : Rineka Cipta.
- Riduwan, 2015.*Metode dan Teknik menyusun Proposal Penelitian*.Bandung : Alfabeta
- Rost, 1993.*Kepemimpinan Birokrasi*.Bandung : Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, 2003. *Pengertian Motivasi Kerja*. Jar
- Sudirman, 2005. *Peran Kepala Sekolah Dalam Konsep MBS*. Bandung : suara daerah
- Sugiyono, Prof. Dr. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, Prof. Dr. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-23. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wahjosumidjo, 2004. *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Wahjosumidjo, 1994. *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Harapan Masa PGRI.

Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Wiradi, 2006. *Analisis Sosial*. Bandung: Yayasan Akatiga

**L
a
m
p
i
r
a
n**

RIWAYAT HIDUP



LILI TAMPI, lahir di Dusun Aluppang, Desa Padakkalawa, Kecamatan Mattiro Bulu, Kabupaten Pinrang pada tanggal 20 Mei 1996, anak kedua dari dua bersaudara, buah hati pasangan Ayahanda Hamma dengan Ibunda Hasma. Penulis memulai pendidikan formal dari TK PGRI Aluppang pada tahun 2001, dan tamat pada tahun 2002. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SDN 279 Aluppang Kab. Pinrang pada tahun 2002, dan tamat pada tahun 2008. Kemudian pada tahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Mattiro Bulu Kab. Pinrang dan tamat pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Mattiro Bulu Kab. Pinrang, hingga akhirnya tamat pada tahun 2014. Dan pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar program strata 1 (S1).