

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI
8 PINRANG**



OLEH

**SARINA
NIM:18.1900.041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI
8 PINRANG**



OLEH

**SARINA
NIM. 18.1900.041**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI
8 PINRANG**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

**Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam**

Disusun dan diajukan oleh

**SARINA
NIM:18.1900.041**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang

Nama Mahasiswa : Sarina

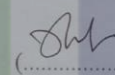
Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.041

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

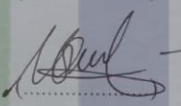
Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah No.2394/2021

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Drs. Abdullah Thahir, M. Si. (.....) 

NIP : 19640514199102 1 002

Pembimbing Pendamping : Dr. Usman, S. Ag, M. Ag. (.....) 

NIP : 19700627 200801 1 010

Mengetahui:


Dekan
Fakultas Tarbiyah
Dr. Zulrah, M. Pd
NIP. 19830420 200801 2 010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang

Nama Mahasiswa : Sarina

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.041

Fakultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah No.2394/2021

Tanggal Kelulusan : 17 Januari 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji

Drs. Abdullah Thahir, M. Si.	(Ketua)	(.....)
Dr. Usman, S. Ag, M. Ag.	(Sekretaris)	(.....)
Drs. Amiruddin Mustam, M. Pd.	(Anggota)	(.....)
Hasmiah Herawaty, M. Pd.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Tarbiyah



Dr. Zuliah, M. Pd. g
NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Pujisyukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. Berkat hidayah, taufik, dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghanturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda tercinta Juhriah dan Ayahanda Sallo dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Drs. Abdullah Thahir, M. Si dan bapak Dr. Usman, S. Ag, M. Ag. sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M. Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M. Pd. Sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan sarana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr, Abd. Halik, M. Pd.I. sebagai ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam atas segala pengabdianya yang telah memberikan

pembinaan motivasi serta semangat kepada mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah.

4. Bapak Drs. Amiruddin Mustam, M.Pd. dan ibu Hasmia Herawaty, M.Pd. sebagai penguji pada ujian skripsi yang telah memberikan banyak masukan.
5. Bapak dan ibu dosen program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Bapak Sirajuddin, S. Pd. I., S. IPI., M. Pd. sebagai Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staff yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi, terutama dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Suardi Lantong, S.Pd. sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang. Dewan guru dan jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan hidayah-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 07 November 2022
12 Rabi'ul Akhir 1444H

Penulis



Sarina

NIM. 18.1900.041

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Tempat/Tgl. Lahir : Tuppu, 21 Feruari 1999
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri
8 Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 07 November 2022
Penulis,



Sarina
NIM. 18.1900.041

ABSTRAK

Sarina. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinran* (dibimbing oleh Abdullah Thahir dan Usman)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja guru serta dampak dari penggunaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif dimana informan penelitian yaitu kepala sekolah sebagai informan utama dan guru serta sebagai informan pendukung. Saat pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi, matriks, dan angket. Untuk menganalisis data dengan menggunakan tiga teknik yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi waktu, dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang yakni gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dari keahlian gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam hal kekuatan memimpin, kekuatan dalam menyatupadukan SDM, dan kekuatan dalam pengembangan iklim kerja yang disesuaikan dengan standar pendidikan nasional ke 4 pendidik dan tenaga pendidikan. (2) Tingkat motivasi kerja guru dapat meningkat apabila gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu organisasi sekolah sesuai yang diharapkan oleh tenaga pendidik dan didukung oleh faktor internal dan eksternal seperti tingkah keseharian kepala sekolah dan pemberian *reward* semacam pujian. (3) Dampak dari penggunaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu prestasi peserta didik baik prestasi akademik maupun non akademik mengalami peningkatan, membuat tenaga pendidik lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang profesional, menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik dalam bertindak, meningkatkan semangat guru dalam mengajar, dan tidak menekan tenaga pendidik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	8
B. Tinjauan Teori	14
1. Gaya Kepemimpinan	14
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
3. Motivasi Kerja Guru	33

C. Tinjauan Konseptual.....	41
D. Kerangka Pikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
C. Fokus Penelitian.....	47
D. Jenis dan Sumber Data.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Uji keabsahan Data.....	54
G. Teknis Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
B. Hasil Penelitian.....	67
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	VI
DOKUMENTASI	XLVIII
BIODATA PENULIS	LIII

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Tinjauan Penelitian Relevan	11
2.2	Tiga Macam Gaya Kepemimpinan	21
2.3	Indikator Motivasi Kerja Guru	40
4.1	Kepala Sekolah Yang Pernah Bertugas	60
4.2	Keadaan Tenaga Pendidik	60
4.3	Tenaga Kependidikan	62
4.4	Keadaan Guru dan Pegawai	63
4.5	Sarana dan Prasarana Sekolah	63
4.6	Prestasi peserta didik	64

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	43
3.1	Triangulasi Sumber Data	54
3.2	Triangulasi Teknik	55
3.3	Triangulasi Waktu	55
4.1	Struktur Organisasi Sekolah	66



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp	Judul Lampiran	Halaman
1	Matriks Wawancara Penelitian	VII
2	Pedoman Wawancara	IX
3	Matriks Observasi Penelitian	XVI
4	Pedoman Hasil Observasi Penelitian	XVIII
5	Matriks Dokumentasi Penelitian	XXII
6	Pedoman Dokumentasi Penelitian	XXIV
7	Angket Penelitian	XXVI
8	Hasil Jawaban Angket Penelitian	XXXII
9	Surat Keterangan Wawancara	XXXIVVIII
10	Surat Rekomendasi izin Penelitian dari IAIN Parepare	XXVIX
11	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu	XL
12	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari SMA Negeri 8 Pinrang	XLVII
13	Dokumentasi	XLVIII

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonen bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	tha	Th	te dan ha
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	dhal	Dh	de dan ha
ر	ra	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	s	es

ش	syin	sy	es dan ye
ص	shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
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
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	,	apostrof
ي	ya	y	ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (’).

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	a
اِ	Kasrah	I	i
اُ	Dammah	U	u

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: kaifa

حَوْلَ: haula

c. Maddah

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

Harkat Dan Huruf	Nama	Huruf Dan Tanda	Nama
اِ / اِي	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِي	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اُو	dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : rauḍah al-jannah atau rauḍatul jannah

الْمَدِينَةُ الْقَاضِيَةِ : al-madīnah al-fāḍilah atau al- madīnatul fāḍilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

e. *Syaddah (Tasydid)*

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

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanā

نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-hajj</i>
نُعَمَّ	: <i>nu‘ima</i>
عُدُّوْ	: <i>‘aduwwun</i>

Jika huruf ع bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (عِ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ	: ‘arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)
عَلِيٌّ	: ‘ali (bukan ‘alyy atau ‘aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-).

contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

g. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
 النَّوْءُ : *al-nau'*
 شَيْءٌ : *syai'un*
 أَمْرٌ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

fī zilāl al-qur'an
al-sunnah qabl al-tadwin
al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

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

دِينُ اللَّهِ *dīnullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fi rahmatillāh*

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, alam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

wa mā muhammadun illā rasūl

inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi

Bakkata mubārakan

syahru ramadan al-ladhī unzila fih al-qur’an

Nasir al-din al-tusī

abū nasr al-farabi

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

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abūal-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abūal-Walid MuhammadIbnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
Saw.	=	<i>şallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صد لعم	=	صلى الله عليه وسلم

ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Selain itu, beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak. Yang mana pun yang dipilih, penggunaannya harus konsisten.
- Cet. : Cetakan. Keterangan tentang frekuensi cetakan sebuah buku atau literatur sejenisnya.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Biasanya dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang muncul di era globalisasi diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara yang tepat untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas yaitu dengan pendidikan. Hasil ideal dari sistem pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa secara menyeluruh. Pendidikan berperan penting dalam membangun masyarakat sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Dalam rangka mewujudkan amanah tersebut, lembaga pendidikan memiliki peranan sangat besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebuah pendidikan dikatakan bermutu dan memiliki peran aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, indikasinya adalah jika terdapat pemimpin dan tenaga pendidik yang bertanggungjawab, profesional di bidangnya, dan memiliki nilai moral yang tinggi.

Peran aktif terjadi ketika proses interaksi antara kepala sekolah, guru, pegawai, pengawas, komite sekolah serta peserta didik berjalan secara harmoni dalam

¹Republik Indonesia, “Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional”, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia).

aktivitas di sekolah. Semua proses interaksi berlangsung, karena dipengaruhi fungsi pengorganisasian, pembagian tugas, komunikasi, motivasi, kewenangan dan keteladanan. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin, manajer, pendidik, pengawas, dan motivator bagi guru-guru dalam proses kependidikan melalui pembelajaran dan latihan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat 2 menyebutkan “pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis”. Depdiknas dalam panduannya menjelaskan agar proses pembelajaran lebih menekankan pada pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan.²

Untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan peran sosial sekolah, maka peran kepemimpinan pendidikan harus berjalan optimal. Secara operasional kepemimpinan pendidikan harus berlangsung efektif bagi kemajuan organisasi sekolah. Sebagai pemimpin dalam satu lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas, kemampuan manajemen dan keterampilan kepemimpinan.

Keterampilan kepemimpinan bertujuan agar kepala sekolah dapat mengambil keputusan secara cepat, mampu mengendalikan, memengaruhi dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas dengan jujur, tanggungjawab, efektif dan efisien. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah mengelola tenaga pendidik, meningkatkan kinerja guru, bertanggung jawab atas

² E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 143.

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Pada era informasi keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sekolah sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang disertai tanggungjawab sebagai pemimpin dalam suatu organisasi sekolah. Untuk itu kepemimpinan pendidikan perlu diberdayakan dengan cara meningkatkan kemampuannya secara fungsional, sehingga mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tujuannya. Kepemimpinan menjadi salah satu unsur penting yang berpengaruh terhadap hasil kerja anggota organisasi baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasi serta membina para bawahannya agar bekerjasama serta bekerja secara produktif demi mencapai suatu tujuan.³ Kalau ada pemimpin (*leader*) harus ada pengikut (*follower*).

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk dapat memengaruhi, menggerakkan, dan membina para pendidik dan tenaga kependidikan yang lain sehingga mereka mau melakukan tugas-tugas pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi perilaku bawahan sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan yang di milikinya. Gaya kepemimpinan tampak pada kegiatan sehari-hari dalam hal bagaimana cara pemimpin memerintah, membagi tugas dan wewenangnya, berkomunikasi, mendorong semangat kerja bawahan, memberi pengawasan, menggerakkan dan memimpin rapat, dan pada saat mengambil keputusan.

³H. Al Fajar Ansory, Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Sidoarjo: Indonesia Pusaka, 2018), h.82.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda, dimana gaya kepemimpinan ini tidak serta merta digunakan begitu saja oleh kepala sekolah. Norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat ia mencoba memengaruhi perilaku bawahannya.⁴Gaya kepemimpinan seorang pemimpin, tentu saja akan memengaruhi motivasi kerja guru.

Motivasi kerja seperti halnya motivasi pada umumnya merupakan kondisi yang mengaktifkan individu dalam melakukan pekerjaan tertentu secara konsisten dalam arti secara sungguh-sungguh dan berkesinambungan. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan tenaga pendidik atau bawahan dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.⁵ Dalam melaksanakan kegiatannya seorang anggota organisasi tentu saja diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Seperti yang kita ketahui dalam dunia pendidikan seorang guru menjadi salah satu hal yang pokok yang memegang peran penting dalam proses kemajuan dan kualitas lembaga pendidikan seperti menjadikan peserta didiknya berprestasi dan berkualitas di dunia pendidikan. Perlu diketahui dibalik prestasi peserta didik yang hebat ada seorang guru yang memiliki kerja yang baik dalam mengembangkan kualitas suatu lembaga pendidikan. Begitupun sebaliknya, dibalik kerja guru yang baik ada seorang pemimpin yang hebat dalam meningkatkan motivasi kerja guru menjadi lebih optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Maka dari itu setiap guru harus mempunyai motivasi kerja untuk memajukan pendidikan demi mencapai suatu tujuan yang di inginkan dalam proses belajar

⁴Rendy Awilaga, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Praktiknya*. (Yogyakarta: CV Budi Tama , 2018), h.65.

⁵Edwin B, Flippo, *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga. 2002

mengajar karena motivasi kerja guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan yang di rencanakan. Kepala sekolah sebagai motivator dapat menjadi sumber motivasi bagi personalia sekolah lainnya. Peran kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan lainnya. Dengan motivasi kerja guru yang tinggi tentu saja tujuan pendidikan yang dicita-citakan akan lebih dapat dicapai dengan baik. Cara kepala sekolah dalam memimpin akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penting kiranya seorang kepala sekolah memiliki suatu gaya yang diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Secara teori telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya yang mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Begitupun di SMA Negeri 8 Pinrang yang dipimpin oleh bapak Suardi Lontong S.Pd. Sekolah yang didirikan dan digunakan perdana pada 11 November tahun 2000 beralamat di tuppu tepatnya kelurahan tadokkong kecamatan lembang kabupaten pinrang.

Berdasarkan data awal, peneliti melihat pencapaian kepala SMA Negeri 8 Pinrang yang merupakan kepala sekolah baru tetapi beliau sudah banyak membawa perubahan di sekolah yang dipimpinnya. Hal tersebut dapat dilihat dari begitu banyak piala-piala penghargaan hasil pencapaian peserta didik yang mengikuti berbagai perlombaan. Dimana, pencapaian tersebut pastinya tidak didapatkan begitu saja tentunya ada seorang kepala sekolah yang memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya sehingga tenaga pendidik dapat bekerja dengan maksimal sehingga menghasilkan peserta didik yang berprestasi.

Di SMA Negeri 8 Pinrang Kepala sekolah tidak hanya memilih dan menerapkan begitu saja gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin harus benar-

benar menentukan dengan tepat gaya kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkannya dalam meningkatkan motivasi kerja para bawahannya atau guru. Maka dari itu, pemilihan gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin memang sangatlah penting, apalagi dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 8 Pinrang”**, yang nantinya akan menjawab gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang?
3. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

3. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan sebuah penelitian dapat dilihat dari 2 hal yaitu kegunaan secara teoritik dan manfaat secara praktis, kegunaan-kegunaan tersebut sebagai berikut.

1. Kegunaan secara teoritik

Secara teoritik penelitian diharapkan dapat memberi masukan pengalaman dan pengembangan ilmu manajemen pendidikan terkait penggunaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

2. Kegunaan Secara Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah dan warga sekolah tentang pentingnya suatu gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Serta dapat dijadikan bahan motivasi bagi lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang lebih baik sehingga peran dan fungsi pendidikan benar-benar dapat dirasakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Pada bagian ini dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis: *Pertama*, penelitian Regina Amalia Andrya tahun 2020 dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”.⁶ Penelitian ini memiliki hubungan dari penelitian yang dilakukan Regina Amalia Andrya yaitu sama-sama meneliti terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dan adapun perbedaan yang akan dilakukan oleh calon peneliti dengan hasil penelitian Regina Amalia Andrya yaitu calon peneliti meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru sedangkan penelitian Regina Amalia Andrya meneliti tentang pengimplementasian gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerjaguru.

Kedua, penelitian Elfi Rusdiana tahun 2020 dengan judul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMK Muhammadiyah Se-kabupaten Magelang”.⁷ Penelitian ini mempunyai hubungan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti terkait gaya atau model kepemimpinan kepala sekolah namun untuk perbedaan penelitian ini terletak pada

⁶Regina Amalia Andrya, “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo*”, (Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan, Jawa Timur 2020).

⁷Elfi Rusdiana Ekowati, ‘*Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang*’, (Tesis Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Jawa Tengah 2020).

permasalahan yang akan diteliti. Penelitian sebelumnya berfokus pada kedisiplinan guru sedangkan peneliti berfokus pada kerja guru.

Ketiga, penelitian Dayu Dayana tahun 2018 dengan judul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MA Al Khoiriyyah Semarang”.⁸ Penelitian ini memiliki hubungan dari penelitian yang dilakukan Dayu Dayana yaitu sama-sama meneliti terkait gaya atau model kepemimpinan kepala sekolah kemudian dari segi perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dayu Dayana yakni peneliti berfokus pada kerja guru sedangkan penelitian Dayu Dayana berfokus pada hasil kinerja guru.

Keempat, penelitian Andri Avisha tahun 2017 dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMAN I Bulu”.⁹ Penelitian ini memiliki hubungan dari penelitian yang dilakukan Andri Avisha yaitu sama-sama meneliti terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh calon peneliti dengan hasil penelitian Andri Avisha yaitu calon peneliti tentang gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru sedangkan penelitian Andri Avisha meneliti terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.

Kelima, dari jurnal yang ditulis oleh Ahmad Kurniah, Patawari ,Hasan Nongkeng tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Ma Ihya’ Ulumiddin

⁸Dayu Dayana, ‘*Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Al-Khoiriyyah Semarang*’, (Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Semarang 2020).

⁹Andri Avisha, ‘*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN I Bulu*’, (Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Surakarta 2017).

Kampung Beru Kabupaten Bantaeng ”.¹⁰ Penelitian ini memiliki hubungan dari penelitian yang dilakukan Ahmad Kurniah, Patawari ,Hasan Nongkeng yaitu sama-sama meneliti terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah kemudian dari segi perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ahmad Kurniah, Patawari ,Hasan Nongkeng yakni peneliti berfokus pada kerja guru sedangkan penelitian Ahmad Kurniah, Patawari ,Hasan Nongkeng berfokus pada pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru MA Ihya Ulumiddin. Kemudian yang menjadi pembedanya juga terdapat pada jenis penelitian yang digunakan dimana calon peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif sedangkan Ahmad Kurniah, Patawari ,Hasan Nongkeng menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif *ex-post facto*.

Keenam, dari jurnal yang ditulis oleh Eko Solihin, Muhammad Giatman, Ernawati tahun 2021 dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja ”.¹¹ Penelitian ini memiliki hubungan dari penelitian yang dilakukan oleh Eko Solihin, Muhammad Giatman, Ernawati yaitu sama-sama meneliti terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah kemudian dari segi perbedaan penelitian ini dengan penelitian oleh Eko Solihin, Muhammad Giatman, Ernawati yakni peneliti berfokus pada kerja guru sedangkan penelitian oleh Eko Solihin, Muhammad Giatman, Ernawati berfokus pada dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan pekerjaan dan motivasi guru. Kemudian yang menjadi pembedanya juga terdapat pada jenis penelitian yang

¹⁰Ahmad.K , Patawari ,Hasan. N. ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Ma Ihya’ Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng’, (Jurnal Islami, Magister Manajemen, Universitas Indonesia Timur 2019).

¹¹Eko. S, Muhammad. G, Ernawati, ‘Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja’, (Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran, Jurusan Universitas Negeri Padang, Indonesia 2021).

digunakan dimana calon peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif sedangkan Eko Solihin, Muhammad Giatman, Ernawati menggunakan jenis penelitian survei deskriptif.

Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan dalam tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Relevan

No.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Penulis: Regina Amalia Andrya(2020)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah	Meningkatkan motivasi kinerja guru	Peneliti ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif deskriptif dalam penelitiannya. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan Implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru dalam pembelajaran di kelas yakni kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan kepemimpinan kendali bebas (<i>laissez Faire</i>) akan berdampak lebih efektif terhadap peningkatan motivasi guru dalam pembelajaran di kelas.
No.	Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMK Muhammadiyah se-kabupaten Magelang Penulis: Elfi Rusdiana Ekowati (2020)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2	Model Kepemimpinan Kepala Sekolah	Meningkatkan kedisiplinan guru	Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan demokratik dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah sangat terbuka, menerima saran dan masukan, serta kritik.

No.	Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MA Al Khoiriyyah Semarang Penulis: Dayu Dayana (2018)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3	Model kepemimpinan kepala sekolah	Meningkatkan Kinerja Guru MA Al Khoiriyyah Semarang	Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian <i>survey</i> yang mana hasil dari sumber informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian ini diteliti oleh penulis berdasarkan tinjauan lokasi penelitian, pendekatan rencana penelitian dimana teknik pengumpulan data menggambarkan data secara detail. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan model kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Ma Al-Khoiriyyah Semarang, yaitu penggunaan model kepemimpinan situasional mengarah pada hubungan keluarga yang harmonis, saling percaya dan melindungi.
No.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN I Bulu Penulis: Andri Avisha (2017)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN I Bulu	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode analisis data menggunakan deskripsi kualitatif. Berdasarkan analisis data penelitian, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Bulu menggunakan 3 (tiga) gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan, gaya kepemimpinan situasional- <i>kontigensi</i> .

No.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Ma Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng Penulis: Ahmad Kurniah, Patawari ,Hasan Nongkeng (2019)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
5	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	Jenis penelitian dan fokus penelitian dimana penelitian ini membahas pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru MA Ihya Ulumiddin.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Jenis penelitian <i>ex-post facto</i> dilakukan di MA Ihya Ulumiddin Kabupaten Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kematangan, perilaku tugas interpersonal, kepribadian, derajat situasi perilaku hubungan, kepribadian, derajat situasi, intensitas kondisi lingkungan sekolah memengaruhi motivasi kerja guru yang meliputi tanggung jawab, kedisiplinan, dan kinerja.
No.	Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja Penulis: Eko Solihin, Muhammad Giatman, Ernawati (2021)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	Jenis penelitian dan fokus penelitiannya dimana penelitian ini menganalisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan pekerjaan dan motivasi guru.	Desain penelitian ini menggunakan penelitian <i>survey</i> deskriptif. Desain ini dipilih karena mampu mengumpulkan dan menganalisis data sebagaimana adanya di lapangan tanpa memanipulasi variabel apapun. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka penulis membuat kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif secara signifikan terhadap kepuasan pekerjaan guru serta gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMKN 1 GUGUK.

B. Tinjauan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan untuk berbuat baik. Di sisi lain, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa memengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan dari sebuah lembaga bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi tingkah laku, perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.¹² Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.¹³ Kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau memengaruhi orang lain,

¹² Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 18.

¹³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Edisi kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014), h. 5

masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.¹⁴ Sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahan.¹⁵

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya tersendiri yang menjadi ciri khasnya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori kepemimpinan. Teori tersebut membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan, diantaranya ialah:

1) Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa *leader areborn and not made* (pemimpin itu dilahirkan bakat, bukannya dibuat).¹⁶ Penganut teori ini mengatakan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin. Berbicara

¹⁴ Tanjung H & Arep I, *Manajemen Motivasi* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), h. 235

¹⁵ Veithzal Rivai, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: RajaGrafindo, 2004), h. 60.

¹⁶ Sudarman Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.7

mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau deterministik karena yang dipandang pantas menjadi pemimpin adalah orang yang memang dari sananya dilahirkan sebagai pemimpin, sehingga yang bukan dilahirkan sebagai pemimpin tidak memiliki kesempatan menjadi pemimpin.

2) Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk, jika teori genetis mengatakan bahwa *“leader are born and not made”*. Maka penganut teori sosial menyatakan sebaliknya yaitu *“leaders are made and not born”*. Teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu. Tiap orang mempunyai potensi yang sama atau bakat untuk menjadi pemimpin, hanya saja faktor lingkungan atau faktor pendukung yang mengakibatkan potensi tersebut teraktualkan atau tersalurkan dengan baik dan inilah yang disebut dengan faktor “ajar” atau “latihan”.

Pandangan teori ini menyatakan bahwa setiap orang dapat dididik, diajar, dan dilatih untuk menjadi pemimpin. Intinya, bahwa setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, meskipun dia bukan merupakan atau berasal dari keturunan dari seorang pemimpin atau seorang raja, asalkan dapat dididik, diajar dan dilatih untuk menjadi pemimpin.

3) Teori Ekologis

Teori ini berpendapat bahwa, seseorang akan menjadi pemimpin yang baik ketika dia telah memiliki bakat kepemimpinan. Kemudian bakat tersebut dikembangkan

melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang telah dimiliki.¹⁷

Jadi, inti dari teori ini yaitu seseorang yang akan menjadi pemimpin merupakan perpaduan antara faktor keturunan, bakat dan lingkungan yaitu faktor pendidikan, latihan dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut dapat teraktualisasikan dengan baik. Teori ini menggabungkan segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang efektif.

Secara umum Karwati dan Priansa mengemukakan tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal yakni gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*), dan gaya kepemimpinan demokratis.¹⁸ Berikut merupakan uraian selengkapnya.

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Gaya kepemimpinan otokratik atau otoriter ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Perintah pemimpin tidak boleh

¹⁷Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Raja Grafindo, 2005), h. 33

¹⁸ Karwati, Euis, dan Priansa, Donni juni. (2013), *Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta. h. 178.

dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Oleh karena itu, tidak ada pilihan lain bagi bawahan selain tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya bekerja keras, sungguh sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku serta ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.¹⁹

Adapun kelemahan dari gaya kepemimpinan otoriter yakni kepala sekolah biasanya tidak terbuka, tidak mau menerima kritik, dan tidak membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga pendidik maupun kependidikan. Kondisi tersebut juga sering menimbulkan konflik antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan, baik secara individual maupun kelompok.

b. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Dalam gaya kepemimpinan ini cenderung pemimpin sering memberikan kekuasaan kepada bawahan.²⁰ Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Penerapan kepemimpinan gaya *laissez faire* dapat mendatangkan keuntungan antara lain para anggota atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan.²¹

Dalam kepemimpinan ini, pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut

¹⁹ Wahab H.S dan Umirso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, n.d., 94.

²⁰ Jery H Makuwimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 23.

²¹ Syaiful Sagala, *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 88.

kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

Kepala sekolah yang memiliki sifat ini biasanya memosisikan diri sebagai penonton karena ia menganggap bahwa pemimpin jangan terlalu banyak mengemukakan pendapat agar tidak mengurangi hak dan kebebasan anggota.²² Artinya kepemimpinan disini melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, pemimpin hanya mengikuti kemauan bawahan, berkomunikasi jika dibutuhkan oleh bawahan, hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, perilaku dan kegiatan yang dilakukan bawahan, mementingkan pribadi dari pada organisasi, keberhasilan organisasi menjadi tanggung jawab orang perorang, menghindarkan diri dari paksaan dan tekanan.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis biasanya selalu berusaha menstimulus anggotanya agar bekerja dengan secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam melakukan tugasnya pemimpin mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran, kritik yang membangun dari para anggotanya dan dijadikan pertimbangan dalam tindakan selanjutnya.²³ Gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi.

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 271.

²³ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 50.

Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberi kesempatan untuk aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuan memimpin. Kondisi ini memungkinkan setiap orang siap untuk dipromosikan menduduki jabatan pemimpin secara berjenjang, apabila terjadi kekosongan. Gaya kepemimpinan demokratis ini dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang terbaik dari beberapa gaya kepemimpinan yang telah ada. Hal ini dikarenakan pemimpin dengan gaya demokratis akan selalu mengutamakan kepentingan orang lain dari pada kepentingan individu. Selanjutnya M. Ngalim Purwanto menjelaskan tentang sifat-sifat kepemimpinan demokratis, yaitu:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha untuk mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- 4) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- 5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- 6) Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya.
- 7) Selalu mengembangkan kemampuan pribadi dalam dirinya sebagai seorang pemimpin.²⁴

Itulah beberapa sifat kepemimpinan demokratis yang mengedepankan kemanusiaan dan selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil segala keputusan. Pemimpin demokratis mengutamakan rasa kekeluargaan, persatuan, bertanggung jawab, menerima kritik dan saran, membangun semangat, dan

²⁴ M. Ngalim Purwanto. 2004, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Karya), h. 52.

mengembangkan potensi bawahannya. Dua orang penulis, yaitu RALPH WHITE dan RONALD LIPPITT mengemukakan skema berikut:

Tabel 2.2 TIGA MACAM GAYA KEPEMIMPINAN²⁵

OTORITER	DEMOKRATIS	<i>LAISSEZ-FAIRE</i>
1. Semua determinasi " <i>policy</i> (aturan)" dilakukan oleh pemimpin.	1. Semua " <i>policiess</i> " merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.	1. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual denosial minimum partisipasi pemimpin.
2. Langkah teknis dan kegiatan diputuskan satu persatu oleh penanggung jawab, hingga langkah mendatang senantiasa tidak pasti.	2. Dapatkan Perspektif aktivitas selama diskusi berlangsung. Garis besar langkah-langkah umum ke arah tujuan kelompok dan jika nasihat teknis diperlukan, pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur alternatif untuk dipilih.	2. Materidiberikan pimpinan, yang mengatakan bahwa ia akan memberikan informasi apabila ada permintaan.ia tidak berpartisipasi dalam diskusi kelompok.
3. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.	3. Anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kelompok.	3. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.
4. "Dominator/pendominasi" cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota; ia tidak turut dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.	4. Pemimpin memuji dan mengkritik secara objektif dan ia berusaha untuk mencoba menjadi bagian dari kelompok secara mental, tanpa melakukan banyak pekerjaan.	4. Komentor spontan yangtidak frekuen atas aktivitas anggota dania tidak berusahasama sekali menilai atau mengatur acara.

²⁵ Ralph. White/Ronald Autocruky Ond Democracy, and Harper & Row 1960 pp 26 - 27

Adapun empat unsur yang terdapat dalam suatu keahlian dalam gaya kepemimpinan.²⁶

a. Otoritas (Kekuatan Pemimpin)

Unsur yang pertama ini menekankan pada otoritas dan kekuatan pemimpin. Kedua istilah ini diambil dari kata "*authority*" dan "*power*", "*power*" merujuk pada konsep yang lebih luas. Kata "*power*" diartikan sebagai suatu kemampuan individu atau kelompok dalam memengaruhi dan menggerakkan orang lain. *Power* sendiri menurut Richard L. Daft dalam buku karangannya yang berjudul "*The Leadership Experience 7th Ed*" sering didefinisikan sebagai kemampuan potensial seseorang untuk memengaruhi orang lain untuk melaksanakan perintah atau melakukan sesuatu yang tidak akan mereka lakukan. Ada berbagai cara yang bisa ditempuh untuk mendapatkan "*power*", yaitu sebagai berikut.²⁷

1) *Hard Power* yaitu, kekuatan yang sebagian besar berasal dari posisi otoritas seseorang. Kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tentunya memiliki dampak yang berbeda-beda tergantung tipe *power* yang mereka gunakan. *Hard power* dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kekuatan karena adanya pengesahan (*Legitimate Power*)

Wewenang yang diberikan dari posisi formal atau resmi. Kekuatan ini diperoleh dari "*Supervisor*" di dalam organisasi yang bersangkutan.²⁸ Hal ini berarti seseorang yang diangkat menjadi pemimpin, secara otomatis dia memiliki semacam kekuasaan yang sah atau legitimasi.

²⁶ Kresna, "Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan (skripsi dan tesis)" *Republika*, 18 Juni 2021.

²⁷ Hansem, <https://www.kompasiana.com/hansenjunhakim8881/61a20c1906310e0da9246c02/kekuatan-seorang-pemimpin-dalam-keberhasilan-memengaruhi-bawahan>. (05 Agustus 2022)

²⁸ John French/Betram Raven, *The Bases of Social Power dalam Group Dynamics*, D. CARTWRIGHT/F. Zander (eds.), Row Peterson and Co., Evanston III., 1960, pp.607-621.

2. Kekuatan karena di berikannya penghargaan/hadiah (*Reward Power*)

Wewenang untuk memberikan penghargaan kepada orang lain. Di sini diusahakan agar diberikan penghargaan karena pekerja yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tindakan-tindakan dan keinginan pihak atasan. Pemimpin yang memiliki *reward power* dapat memotivasi bawahannya dengan baik. Kekuatan untuk memberi keuntungan positif atau penghargaan kepada yang dipimpin. Tentu hal ini bisa terlaksana dalam konteks bahwa sang pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahannya. Penghargaan bisa berupa pemberian hak otonomi atas suatu wilayah yang berprestasi, promosi jabatan, uang, dan pekerjaan yang lebih menantang. Dalam hal ini, imbalan bukan hanya berupa materi bisa juga berupa pujian.

3. Kekuatan Koersif (*Coercive Power*)

Coercive Power atau kekuasaan untuk memberikan hukuman adalah kebalikan dari sisi negative dari *reward power*. Di sini, pemimpin yang bersangkutan mengandalkan diri pada perasaan takut dan yang diusahakan atas perkiraan bahwa pihak bawahan menganggap bahwa hukuman diberikan karena mereka tidak menyetujui tindakan dan keyakinan pihak atasan. Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki *reward* sekaligus *coercive power* ini.

2) *Soft Power* yaitu, kekuatan didasarkan pada karakteristik pribadi dan hubungan interpersonal.

1. Kekuatan karena memiliki suatu keahlian (*Expert Power*)

Otoritas yang dihasilkan dari pengetahuan atau keterampilan khusus seorang pemimpin *Expert power* adalah kekuatan yang menguasai suatu bidang tertentu sampai dapat dikatakan seorang ahli. Kekuatan ini timbul karena seorang individu memiliki *skill* khusus tertentu, pengetahuan atau keahlian tertentu. Pemimpin yang memiliki kekuatan ini biasanya sering diandalkan oleh para rekannya. Kenapa sering diandalkan? Karena pemimpin dengan *expert power* dapat memberikan masukan-masukan pada bidang yang digiatinya. Selain itu, seseorang akan memiliki *expert power* semakin tinggi jika ia memiliki keahlian yang langka dan semakin dibutuhkan.

2. Kekuatan Refensi(*Referent Power*)

Wewenang berdasarkan ciri-ciri kepribadian yang mengarahkan perhatian, rasa hormat, dan kekaguman pengikutnya sehingga mau meniru pemimpinnya. Tidak seperti *expert power* yang harus menguasai suatu bidang, *referent power* adalah kekuatan menularkan sesuatu tanpa harus ahli dibidang tertentu. *Referent power* adalah kekuatan untuk menularkan atau memengaruhi orang lain. Kekuatan ini didasarkan atas identifikasi seseorang pengikut dengan seorang pemimpin yang dikagumi dan yang sangat dihargainya. Kekuatan ini Bersifat abstrak, kekuasaan yang diperoleh dari karisma, keteladanan, sikap dan kepribadian dari pemimpin. Contohnya Andi yang memimpin jutaan orang karena kepribadian dan karismaniknya.

Sedangkan istilah "authority" yakni kemampuan untuk melakukan sesuatu hal atau untuk memengaruhi sesuatu hal. *Authority* dalam organisasi menunjukkan otoritas atau kekuasaan dalam suatu kedudukan yang berhak membuat atau mengambil keputusan organisasi. Kekuasaan adalah bentuk dari otoritas kepemimpinan, siapapun yang menduduki kekuasaan merupakan kalangan otoritas yang mengatur jalannya kepemimpinan. Kekuasaan selain berfokus pada pengaruh terhadap bawahan, juga berfokus pada pengaruh kekuasaan dan taktik memengaruhi orang lain terhadap atasan maupun kepada sesama teman yang berada pada tingkat yang sama.

- b. Kekuatan menyatupadukan sumber daya manusia yang memiliki daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi

Dalam unsur yang kedua ini, berkenaan dengan pemahaman dasar manusia. Seorang pemimpin harus mengerti mengenai teori motivasi, jenis-jenis motivasi dan harus mampu menerapkan pengetahuan tentang motivasi ini terhadap individu yang kompleks dan dalam berbagai situasi yang memengaruhi iklim organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan kerja.²⁹ Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengelola atau menyatupadukan sumber daya manusia dengan baik dengan cara dirawat, dijaga, dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dan memberi dampak tersendiri pada kerja bawahannya.

²⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CORPS, 2016), h.2.

- c. Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi kerja

Dalam unsur ini, menjelaskan bahwa seorang pemimpin menunjukkan kemampuan dalam membangkitkan semangat bawahan untuk menggunakan kemampuan mereka dalam menyelesaikan masalah. Apabila penggunaan fungsi motivasi itu lebih berpusat pada bawahan dengan segala kebutuhannya, inspirasi justru datang dari pimpinan kelompok. Dalam mengembangkan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan harus dibuat jelas dan dibagi dengan para guru. Ini membantu pendidik dalam memahami tujuan pekerjaan mereka.
- 3) Informasi tentang pekerjaan mereka harus selalu diberikan kepada guru.
- 4) Meskipun pemberian hadiah lebih disukai daripada sanksi atau hukuman, namun sewaktu-waktu sanksi diperlukan.
- 5) Pastikan persyaratan sosial, psikologis, dan fisik instruktur terpenuhi.³⁰

Semua itu akan memengaruhi terhadap motivasi, semangat atau gairah kerja, atau penampilan para guru, tenaga administrasi, para siswa dan orang tua siswa dalam melaksanakan peranan masing-masing. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus menggunakan kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja dalam meningkatkan motivasi kerja.

³⁰Rini Dewi Andriani, “*Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”(Pionir: Jurnal Pendidikan Volume 10 No. 3 2021).

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin berasal dari kata *leader* dan kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Pemimpin adalah orang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya.³¹ Kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin. Artinya, unsur-unsur yang terdapat pada seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, masyarakat dalam suatu lingkungan sosial, organisasi, atau negara.³² Orang yang melaksanakan suatu kepemimpinan disebut pemimpin sedangkan orang yang diperintah oleh seorang pemimpin disebut pengikut.

Kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama³³. Baik pemimpin maupun pengikut keduanya sama-sama berperan dalam proses kepemimpinan. Seorang pemimpin butuh pengikut untuk mengakui dirinya benar-benar seorang pemimpin, begitu pula dengan pengikut butuh seorang pemimpin yang memerintahnya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam sebuah manajemen pendidikan. Maka dari itu, dalam menyukkseskan suatu pendidikan perlu kiranya dibahas tentang pengertian kepemimpinan.³⁴ Untuk mendapatkan gambar tentang arti kepemimpinan, berikut ini dikemukakan beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli :

- 1) J.M. Pfiffner mengemukakan bahwa kepemimpinan bahwa seni mengoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang

³¹Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta. 2014), h. 186.

³² H. Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia. 2014), h. 11.

³³ P. G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (Jakarta Barat: Indeks, 2017).

³⁴ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 99.

diinginkan.³⁵ Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan itulah adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah.

- 2) Bernard M. Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaru, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih memengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang memengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.³⁶ Ini berarti bahwa jika seorang pemimpin dapat mengatur interaksi di antara pengikutnya, dia dapat dikatakan sebagai agen perubahan atau memiliki pengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kepemimpinan menurut Burhanuddin merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk: memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³⁷ Artinya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama agar tercapainya tujuan organisasi.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S.al Baqarah/2:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

³⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 204

³⁶ Ondi Saondi. *Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Sistem Informasi* (Bandung: PT Refika Aditama. 2014), h. 41.

³⁷ Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 63.

Terjemahnya :

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”³⁸

Khalifah yang dimaksudkan dalam ayat di atas adalah Adam, ia disebut khalifah karena ia pengganti jin yang sebelumnya datang. Adam disebut khalifah karena ia juga akan digantikan oleh orang lain. Adam merupakan khalifah Allah di bumi untuk menegakkan ketentuan-Nya dan melaksanakan perintah-Nya, disebut sebagai khalifah di muka bumi artinya manusia sebagai wakil atau pemimpin di bumi. Tentunya tugas tersebut sangat berat sehingga setiap manusia harus memiliki kemampuan dalam mengelola alam semesta sesuai amanat yang diamanatkan sebagai khalifah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen dapat bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.³⁹ Kepemimpinan sebagai proses membujuk (*inducing*) orang lain untuk mengambil tingkah laku menuju suatu sasaran bersama.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan untuk memengaruhi orang lain sehingga melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu usaha yang mesti dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan kepemimpinannya adalah memotivasi para pegawai atau guru dalam sekolah yang dipimpinnya.

³⁸Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Cv Penerbit Diponegoro), 2010, h. 87.

³⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 107.

Seseorang tidak mungkin bisa disebut sebagai pemimpin jika dia hanya seorang diri. Untuk menjadi seorang pemimpin tentu harus memiliki unsur-unsur lain sebagai pendukung. Setidaknya dalam menjalankan sebuah kepemimpinan, ada empat unsur pokok yang mendasarinya, yakni

- a. Adanya pemimpin
- b. Adanya pengikut
- c. Adanya sifat atau perilaku tertentu,
- d. Adanya situasi dan kondisi tertentu.⁴⁰

Berkaitan dengan kepala sekolah, bahwasanya kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah). Kepala sekolah disebut pemimpin resmi atau *official leader*.⁴¹ Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.⁴² Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka kepala sekolah dapat pula diartikan sebagai seorang tenaga fungsional sekolah yang diberi kepercayaan untuk memimpin sekolah guna menyatukan dan merealisasikan visi misi seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut.

Keberhasilan pendidikan anak tidak terlepas dari pendidik itu sendiri. Pendidik merupakan orang terpenting dalam membantu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki anak. Pendidik pulalah yang dapat membuat anak menjadi manusia

⁴⁰ A. A, Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta Alfabet, 2008), h. 81-83

⁴¹ Helmawati, *Meningkatkan kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Managerial Skills*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 17.

⁴² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.

seutuhnya serta memiliki sifat-sifat kemanusiaannya.⁴³ Dalam dunia pendidikan pendidik biasa disebut sebagai guru.

Sedangkan menurut Ahmad Syukron pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴⁴ Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan pendidik merupakan tenaga profesional yang pekerjaannya utamanya mengajar dan mendidik sebagai bentuk pengabdian kepada komunitas belajar atau lembaga pendidikan dalam lingkup luas kepada masyarakat, bangsa dan Negara.

Undang-undang sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁴⁵

Dalam konteks ini tenaga kependidikan yang dimaksud adalah anggota masyarakat yang memiliki kriteria dan syarat tertentu kemudian diangkat untuk menjadi tenaga kependidikan dengan tujuan untuk menunjang terselenggaranya proses pendidikan dalam satuan pendidikan nasional.

Adapun standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan meliputi empat komponen yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

⁴³ Helmawati, *Pendidik sebagai Model*, (Bandung: PT Remaja Rosydakarya, 2016), h. 1

⁴⁴ Murip Yahya, *Profesi tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 24

⁴⁵ Murip Yahya, *Profesi tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 19

Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya.⁴⁶ Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, memahami kurikulum, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap dan sifat khas yang dimiliki seseorang yang berkembang apabila orang tersebut berhubungan dengan orang lain.⁴⁷ Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

⁴⁶ Edi Suardi, *Pedagogik*, (Bandung: Angkasa OFFSET, 1979), h. 113

⁴⁷ Jamal Ma'ruf Asmani, *7 Kompetensi Guru menyenangkan dan Profesional*, Power Books (ihdina), Jogjakarta, 2009, h 103-104

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk tekun dalam bekerja. Seseorang yang bermotivasi tinggi tentunya akan antusias dalam segala hal.

Sebelum dijelaskan yang dimaksud dengan motivasi kerja perlu kiranya diketahui yang dimaksud dengan motivasi. Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut “*motivation*”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan motif pada individu atau kelompok agar bertindak.⁴⁸ Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) “motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu”⁴⁹. Usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan yang diinginkan dan mendapat kepuasan atas apa yang diperbuatnya.

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁰ Kesiapan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya,

⁴⁸ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 1

⁴⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2013), h. 756.

⁵⁰ Sondang P. Siagan, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 46.

untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kemudian Winardi mendefinisikan motivasi adalah:

Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri dan dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan non moneter, yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negatif, hal tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁵¹

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli, penulis menyimpulkan yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang ada dalam diri untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan menampilkan sikap sesuai dengan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya pengertian motivasi kerja di sini adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya indikasi intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang mengarah pada suatu objek yaitu pekerjaan tertentu secara persisten. Motivasi kerja merupakan indikator adanya kesungguhan dan ketekunan pada diri individu dalam melakukan pekerjaan secara kontinyu. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik. Motivasi kerja juga dapat dikatakan suatu dorongan yang seseorang mau atau ingin melakukan pekerjaan untuk mewujudkan kebutuhan/keinginannya”.⁵² Artinya motivasi kerja itu ialah hasil sebuah proses dari seorang individu yang bersifat internal atau eksternal dalam melakukan sebuah kegiatan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah daya dorong dalam diri seseorang untuk melakukan

⁵¹ Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 6.

⁵² Veithzal Rivai, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: RajaGrafindo, 2004), h. 235.

pekerjaan dengan semangat dan kemauan yang tinggi disertai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Guru dituntut untuk dapat bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pihak yang berkepentingan dengan sekolah seperti peserta didik, orang tua, dan masyarakat.

Jadi dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan serta dapat memengaruhi guru untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya serta program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran peserta didiknya.

Guru sebagai pelaku pendidikan yang bertugas mendidik dan mengajar senantiasa akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang pada akhirnya dapat berpengaruh pula terhadap kualitas pendidikan. Maka motivasi kerja guru dipahami sebagai dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas semaksimal mungkin secara bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah orang yang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Tidak ada tanggung jawab menunjukkan lemahnya motivasi kerja. Guru yang bertanggung jawab adalah yang melaksanakan kewajiban dengan dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih, guru yang

memiliki motivasi tinggi akan disiplin menjalankan tugas. Guru yang berorientasi prestasi menyenangi tugas mengajar, ingin meningkatkan diri, berusaha meraih kemajuan, proaktif menjalankan tugas, dan tidak mudah menyerah dengan kurangnya dukungan pemimpin.⁵³ Jadi motivasi kerja tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Motivasi menurut Juwono dalam Setiawan membagi motivasi kedalam 2 jenis:⁵⁴

1. Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain: kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan.
2. Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: Imbalan (gaji), harapan, dan insentif (bonus).

⁵³Pianda Didi, *Kinerja Guru*, (Jawa Barat:CV Jejak, 2018), h.69.

⁵⁴Yulfita „Aini,“*Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”,*Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*Vol.2.No.1,Universitas Pasir Pengaraian,(2013): 100, diakses pada 9 Agustus 2022

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
- b. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit.
- c. Seringkali terdapat umpan balik yang kongrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.⁵⁵

Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

a. Fungsi Motivasi Kerja Guru

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut:⁵⁶

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

Berdasarkan fungsi-fungsi motivasi yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi dari motivasi kerja guru adalah sebagai pengarah atau penggerak yang ada dalam diri guru untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu

⁵⁵Tukiyo, “*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar diKabupaten Klaten*”, Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia(2015).

⁵⁶ Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*(Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013), 309.

kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

b. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru

Guru sebagai pelaku pendidikan yang bertugas mendidik dan mengajar senantiasa akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang pada akhirnya dapat berpengaruh pula terhadap kualitas pendidikan. Maka motivasi kerja guru dipahami sebagai dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas semaksimal mungkin secara bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah orang yang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Tidak adanya tanggung jawab menunjukkan lemahnya motivasi kerja. Guru yang bertanggung jawab adalah yang melaksanakan kewajiban dengan dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih, guru yang memiliki motivasi tinggi akan disiplin menjalankan tugas.

Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh dan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, secara garis besar terdapat dua jenis yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Motivasi yang timbul karena faktor internal disebut dengan motivasi intrinsik yang merupakan faktor yang timbul dari dalam diri manusia, yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan (pengetahuan), dan cita-cita. Misalnya individu yang melakukan suatu pekerjaan karena memang menyukai pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian aktivitas dalam pekerjaan tadi dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang bersangkutan.

2. Faktor eksternal

Motivasi yang timbul karena faktor eksternal disebut dengan motivasi ekstrinsik yang merupakan faktor yang memengaruhi atau timbul dari luar diri atau dari perbuatan diri sendiri seperti penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan⁵⁷. Misalnya individu yang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan gaji atau upah yang bisa didapati di balik pekerjaan tadi.

Sedangkan menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:⁵⁸

- 1) Dorongan untuk bekerja
Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan yang ada.
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas
Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.
- 3) Minat terhadap tugas
Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan memengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.
- 4) Penghargaan atau tugas
Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya

⁵⁷Risda Hermawati Simarmata, "Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar", Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. II, No. 1, Tahun 2014, h. 2.

⁵⁸Kompri, Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 76-77.

keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

c. Indikator Motivasi Kerja Guru

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.⁵⁹Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel berikut.

Tabel 2.3 Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. 4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. 5. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

⁵⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72-

Menurut Abin Syamsuddin Makmun, mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:⁶⁰

- 1) Durasi kegiatan
- 2) Frekuensi kegiatan
- 3) Persistensi pada kegiatan
- 4) Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
- 5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
- 7) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.

C. Tinjauan Konseptual

Judul proposal ini adalah “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 8 Pinrang”. Judul tersebut menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, dalam judul ini mengandung unsur-unsur utama yang perlu dibatasi pengertiannya agar ulasan dalam penelitian ini lebih terpusat dan terkhusus.

Oleh karena itu, berikut akan diuraikan pembahasan mengenai judul tersebut:

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilakudari seorang pemimpin dalam memengaruhitingkah laku pengikutnya.

⁶⁰ Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, 309.

Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimana dengan melihat unsur-unsur gaya kepemimpinan itu sendiri seperti kekuatan seorang pemimpin (otoritas), kekuatan dalam menyatukan SDM, dan kekuatan dalam pengembangan iklim kerja yang membangkitkan motivasi kerja.

2. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah).
3. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan serta dapat memengaruhi guru untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru yang dapat diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menggambarkan sebuah model atau gambaran yang berupa teori yang melandasi untuk menyelesaikan masalah dan konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hubungan tersebut dikemukakan dalam bentuk skema atau bagan, dengan tujuan untuk mempermudah pemahaman.⁶¹ Adapun kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

⁶¹ Institut Agama Islam Negeri Parepare, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Parepare: Kementerian Agama, 2020), h. 55

Berdasarkan kerangka pikir diatas, peneliti berusaha menggambarkan atau menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang. Perlu diketahui bahwa dalam gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki kekuatan memimpin, kekuatan menyatukan SDM, dan kekuatan dalam pengembangan iklim kerja yang membangkitkan motivasi kerja. Dimana kekuatan tersebut disesuaikan pada standar kependidikan yang ke 4 yakni standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan unsur gaya kepemimpinan tersebut yang menjadi fokus dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggali informasi terkait gaya kepemimpinan yang di gunakan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan melihat unsur-unsur gaya kepeimpinandengan memfokuskan penelitiannya pada kepala sekolah serta menggali lebih dalam, peneliti juga akan berfokus pada pernyataan yang akan didapatkan langsung dari staff dan guru ketika turun lapangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian yang dilakukan.⁶² Adapun informan atau orang yang turut berperan serta dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang yang dijadikan sebagai informan kunci, staff atau tata usaha dan para guru yang menjadi tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut sebagai informan pendukung.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrument utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrument atau objek penelitian.⁶³ Penerapan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka pendekatan kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan informasi secara mendalam terkait gaya kepemimpinan kepala yang diterapkan di sekolah tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

⁶² Suharimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 309.

⁶³ Sugiyono, *Memahami Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2005), hal 2

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di SMAN 8 Pinrang yang beralamat di Jl. Poros Pinrang-Polman, Tepatnya di Tuppu Kelurahan Tadokkong Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan 91254. SMA Negeri 8 Pinrang, dulu dikenal sebagai SMA Negeri 1 Lembang yang didirikan dan digunakan perdana pada 11 November tahun 2000. Sekolah ini sudah menghasilkan banyak alumni, sudah 21 tahun sekolah ini berdiri berarti sudah ada 21 lulusan (alumni yang dihasilkan) dengan jumlah peserta didik yang meningkat setiap tahunnya, SMA Negeri 8 Pinrang berupaya maksimal menjadi sekolah terbaik dengan hasil lulusan terbaik tidak hanya dalam prestasi akademik juga kecakapan hidup melalui organisasi intra dan extra. Seperti Ambalan Pramuka Baraba Barrage (ABB), PMR, KIR, Drum Band, Remus, dan lain sebagainya. Dipilihnya SMAN 8 Pinrang sebagai lokasi penelitian berdasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut :

- a. Penelitian lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti adalah alumni dari sekolah tersebut sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang diinginkan serta lokasi yang strategis dan mudah dijangkau.
- b. Prestasi akademik dan non akademik yang diraihnya.
- c. Memiliki organisasi ekstrakurikuler yang aktif.
- d. Memiliki keunggulan yaitu menjadi satu-satunya sekolah negeri menengah atas yang berada di kecamatan Lembang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan juni (observasi awal) sampai dengan bulan Oktober 2022.

C. Fokus Penelitian

Fokus utama dalam penelitian ini membahas tentang:

1. Gaya Kepemimpinan yang di terapkan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilaku dari seorang pemimpin dalam memengaruhi tingkah laku pengikutnya.

2. Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan serta dapat memengaruhi guru untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Peneliti akan menggali informasi tentang gaya kepemimpinan yang di terapkan kepala sekolah serta peningkatan motivasi kerja guru di SMAN 8 Pinrang.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data peneliti adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber datanya disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.⁶⁴ Jika dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber sekunder ;

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat dikatakan sebagai data asli atau data baru yang sifatnya terupdate. Untuk bisa mendapatkan data primer, peneliti wajib

⁶⁴ Suharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian Satuan Pendekatan Praktek* (Cet. X; Jakarta; PT Rineka Cipta), h. 114.

mengumpulkan data secara langsung dilapangan dengan teknik yang digunakan peneliti yaitu, observasi dan wawancara.

Dalam hal ini dari data primer dari penelitian ini, penulis mengambil langsung dari kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang, para guru dan staf atau karyawan yang terkait dalam penelitian ini. Maksud dari pengambilan langsung yaitu peneliti akan mengumpulkan atau melihat hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁶⁵ Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi yang dijadikan sumber data pendukung atau pelengkap.

Dalam hal ini, data pendukung yang dimaksud yaitu:

- a. Data lisan, berupa keterangan dari informan, responden terpercaya yang diperoleh dari teknik wawancara.
- b. Documenter, berupa informasi dari arsip SMA Negeri 8 Pinrang diantaranya program tahunan kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, program kerja guru sekolah, daftar jumlah guru dan peserta didik SMA Negeri 8 Pinrang, serta daftar hadir guru, dan foto-foto pendukung penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian.
- c. Kepustakaan, berupa buku-buku yang bisa melengkapi dan memperjelas data dalam penelitian.

⁶⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D)*, (Bandung: ALFABETA, 2015), h. 193.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah merupakan rekaman atau gambaran atau keterangan suatu hal atau fakta, apabila data tersebut di olah maka akan menghasilkan suatu informasi. Di dalam penelitian fungsi data sangat penting karena dengan data inilah suatu masalah atau topik dalam penelitian dapat di pecahkan atau di jawab, dan juga dengan data inilah hipotesis dapat di uji secara empiris.⁶⁶ Daripada itu teknik pengumpulan data yang hendak di terapkan penulis meliputi :

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang di lakukan, apabila objek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia dan fenomena alam, proses kerja dan penggunaan responden kecil. Observasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

Maksud dari pernyataan di atas bahwa, peneliti berangkat ke lapangan atau sekolah untuk mengobservasi bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang di terapkan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMAN 8 Pinrang. Dengan cara melihat atau mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah, staff, dan guru agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang di terapkan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Dalam observasi ini peneliti akan langsung melakukan pengamatan, terkait

⁶⁶ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Mitra Wacana media, 2012), h. 145.

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- b. Tingkat motivasi kerja guru.
- c. Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru.

Peneliti akan mempersiapkan instrumen observasi yang akan digunakan seperti catatan lapangan, kamera (*handpohone*), rekaman gambar, suara, dan alat tulis. Untuk mempermudah peneliti melakukan pengamatan maka disajikan matriks penelitian sebagai acuan dalam melaksanakan observasi lapangan, sebagaimana matriks observasi. (Terlampir pada lampiran 3).

2. Wawancara

Wawancara ialah suatu cara pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh secara langsung informasi dari sumbernya. Wawancara ini di gunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

Dalam wawancara ini peneliti akan menggali informasi serta memfokuskan wawancara kepada kepala sekolah, staff atau tata usaha, dan para tenaga pendidik yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian utama atau pokok yang akan di gali informasi secara personal dan mendalam daripadanya. Metode wawancara ini digunakan untuk mengungkap data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru

Wawancara dilaksanakan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tatap muka dengan sumber data dan membawa pedoman wawancara

(*interview guide*) dengan tujuan agar wawancara tidak menyimpang dari permasalahan.

Berikut ini seputar pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian ini secara garis besarnya yaitu terkait:

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- b. Tingkat motivasi kerja guru.
- c. Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru.

Adapun instrument yang digunakan dalam wawancara ini yaitu matriks wawancara (terlampir), alat tulis, dan kamera (*handpone*). Untuk mempermudah peneliti melakukan pengamatan maka disajikan matriks wawancara sebagai acuan dalam melaksanakan wawancara di lapangan, sebagaimana matriks wawancara. (Terlampir pada lampiran 1)

3. Dokumentasi

Dokumentasi di tujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, dokumen yang dimaksud yaitu dokumen berbentuk tulisan dan dokumen yang berbentu karya. Dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan, dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup sketsa dan lain-lain. Sedangkan dokumen yang berbentuk karya misalnya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.⁶⁷ Dimana semuanya akan peneliti ambil yang sesuai dan berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

⁶⁷ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2017), h. 212-219.

Dalam penelitian ini, dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang telah tersedia dalam bentuk dokumentasi resmi yang dapat mendukung penelitian ini kemudian dibandingkan dengan hasil wawancara. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti dari SMA Negeri 8 Pinrang. Pedoman dokumentasi yang dibutuhkan peneliti berupa program tahunan kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, daftar jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana sekolah, prestasi akaemik dan non akemik yang diraih peserta didik serta daftar hadir guru SMA Negeri 8 Pinrang, dan foto-foto kegiatan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dicatat sebagai sumber informasi. Instrument yang akan digunakan dalam dokumentasi yaitu kamera (*handpone*).

Untuk mempermudah peneliti pengambilan data maka disajikan matriks dokumnetasi penelitian sebagai acuan ketika turun lapangan, sebagaimana matriks observasi. (Terlampir pada lampiran 5).

4. Matriks

Secara umum matriks penelitian adalah adalah sekumpulan angka yang mewakili tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, matriks dikembangkan untuk menjelaskan data yang terkandung dalam pedoman dokumentasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pembuatan matriks dalam penelitian ini, membantu peneliti dalam mengolah data lebih mudah serta peneliti akan lebih mudah membuat pedoman wawancara, dokumentasi, dan observasi karena menggunakan matriks sebagai acuannya. Dalam hal ini, peneliti akan membuat matriks dalam setiap pengumpulan data untuk memudahkan peneliti saat turun ke lapangan. Untuk lebih jelasnya matriks penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

5. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang disediakan dalam bentuk pernyataan tertulis untuk dijawab responden. Angket disajikan dengan cara responden hanya perlu memberi tanda centang(✓) pada kolom yang telah disediakan. Untuk mengukur berbagai karakteristik yang terpendam itu sangat diperlukan alat ukur yang baik sehingga mampu mengungkapkan secara benar ciri yang terpendam.⁶⁸ Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang memenuhi persyaratan dan mampu menghasilkan informasi yang mengandung kesalahan sekecil mungkin.

Penyebaran angket ini bertujuan sebagai data pendukung setelah melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lengkap tentang gaya yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang. Selain itu, peneliti akan mengetahui dan merangkum semua pendapat dari seluruh guru yang ada di sekolah tersebut tentang gaya yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

Dalam hal ini, peneliti akan membagi angket penelitian tentang respon para guru tentang gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan kepala sekolah pada periode itu, peneliti mengambil 50 responden dari 50 guru, data yang diperoleh adalah pendapat masing-masing guru atau tenaga kependidikan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sedang diterapkan, meliputi pendapat pribadi dan pengalaman yang didapat. Untuk lebih jelasnya angket penelitian dapat dilihat pada lampiran. (Terlampir pada lampiran 7).

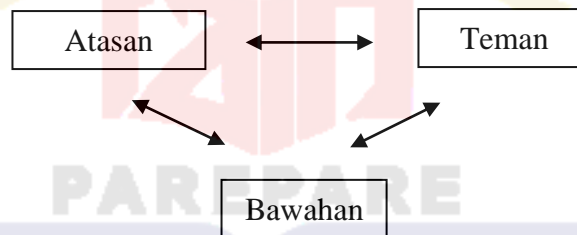
⁶⁸ Sri Mulianah, *Pengembangan Instrumen Teknik Tes dan Non Tes, Penelitian Fleksibel Pengukuran Valid dan Reliabel*, 2019. h.30

F. Uji keabsahan Data

Uji keabsahan (kredibilitas) yang akan penulis gunakan ialah Triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data di lakukan dengan cara mengecek data yang di peroleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama kepada sumber yang berbeda. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawah yang dipimpin, ke atas yang menugasi dan ke teman yang merupakan kelompok kerjasama. Dalam hal ini sumber datanya adalah staff, guru, dan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang.

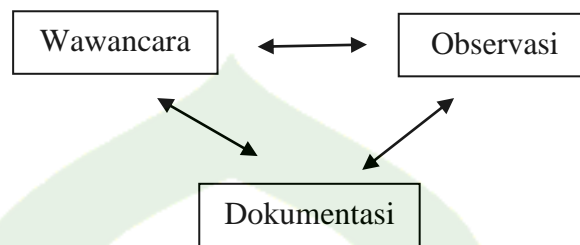


Gambar 3.1 Triangulasi Sumber Data

2. Triangulasi Teknik

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif seperti observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi teknik digunakan untuk menguji seberapa tingkat kredibilitas data, hal ini dilakukan dengan cara membandingkan maupun

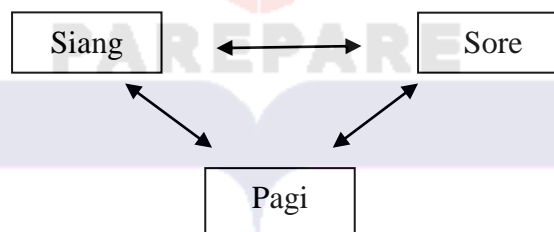
mengecek data yang diperoleh dari sumber data yang sama dan teknik yang berbeda menggunakan metode wawancara dengan metode observasi dan studi dokumentasi.



Gambar 3.2 Triangulasi Teknik

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data, data yang di kumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat di lakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi, atau dokumentasi dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka di lakukan secara berulang-ulang sehingga sampai di temukan datanya.⁶⁹Jadi kondisi mampu memengaruhi proses pengumpulan data.



Gambar 3.3 Triangulasi Waktu

⁶⁹ Sugiyono, *Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2011), h. 273-274.

G. Teknis Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, member kode/tanda dan mengkategorikanya sehingga di peroleh suatu temuan berdasarkan focus atau masalah yang ingin di jawab, melalui serangkaian aktifitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa di pahami dengan mudah.⁷⁰ Analisis data dilakukan setiap saat pengumpulan di lapangan secara berkesinambungan. Dalam hal ini, terdapat tiga tahapan yang harus di kerjakan dalam menganalisis data kualitatif, yaitu;

1. Reduksi data

Mereduksi/reduksi data adalah proses analisis untuk memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengabstrasikan serta menginformasikan serta mentransformatikan data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.⁷¹ Data yang didapat di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci.

Dalam penelitian ini peneliti memilih dan menyeleksi setiap data yang masuk terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian mengolah data dan memfokuskan semua data mentah agar lebih bermakna.

⁷⁰ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h. 209.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D)*, (Bandung: ALFABETA, 2015), h. 338

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan untuk meningkatkan pemahaman khusus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Melalui analisis data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah dipahami.

Dalam penelitian ini data yang telah terorganisir disajikan dalam bentuk deskripsi informasi yang sistematis dalam bentuk narasi, tabel, dan didukung dengan matriks instrumen penelitian.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan setelah kegiatan analisis data yang berlangsung dilapangan maupun setelah selesai lapangan.

Penarikan kesimpulan/verifikasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. *Pertama*, menyusun simpulan sementara. Dikatakan sementara karena selama penelitian berlangsung akan diperoleh data tambahan, maka dilakukan verifikasi data, yaitu dengan cara mempelajari data-data yang ada dan melakukan diskusi dengan teman sejawat dengan tujuan agar data diperoleh lebih tepat dan objektif.
- b. *Kedua*, menarik kesimpulan akhir dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan responden dengan makna yang terkandung dalam masalah penelitian secara konseptual.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas data-data yang diperoleh dan temuan penelitian yang dihasilkan serta menguatkan hasil temuan dengan teori yang ada sesuai dengan judul Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

Pembahasan akan berfokus pada rumusan masalah, yaitu (1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang, (2) Bagaimana motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang, (3) Bagaimana dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang. Sebelum masuk ke hasil penelitian dan pembahasan terlebih dahulu akan di jelaskan mengenai gambaran umum dari lokasi penelitian.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

SMA Negeri 8 Pinrang yang dulunya dikenal dengan SMA Negeri 1 Lembang yang beralamat di Jl. Poros pinrang polman km 37 Tuppu Kec. Lembang Kab. Pinrang Kelurahan Tadokkong Sulawesi Selatan, kode pos 91254. SMA Negeri 8 Pinrang berdiri pada tahun 2000. Pengalaman selama 22 tahun berdiri membuat SMA Negeri 8 Pinrang mempunyai sistem yang stabil dalam operasional sekolahnya.

SMA Negeri 8 Pinrang memiliki siswa siswi yang orang tuanya/wali memiliki tingkat ekonomi yang bervariasi mulai tingkat ekonomi rendah sampai dengan tingkat ekonomi menengah keatas dan memiliki kepedulian yang besar terhadap pendidikan.

Alumni SMA Negeri 8 Pinrang banyak tersebar diberbagai daerah di seluruh indonesia, sangat banyak yang sukses di berbagai bidang pekerjaan, baik dalam pemerintahan maupun swasta. Alumni tersebut memiliki perkumpulan yang tergabung dalam IKA SMAN 8 Pirang.

Peserta didik SMA Negeri 8 Pinrang berasal dari berbagai pelosok Kecamatan Lembang, Kecamatan Duampanua Bahagian Utara dan Kecamatan Paku Kabupaten Polewali Mandar (Sulbar). Kini Jumlah peserta didik tahun 2020/2023 terhitung kelas X sebanyak 360 peserta didik, kelas XI sebanyak 256, kelas XII sebanyak 324 peserta didik. Jadi jika di totalkan secara keseluruhan yaitu 940 peserta didik.

2. Visi, Misi Sekolah

a. Visi

“Terbaik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, teladan dalam bersikap dan berperilaku, berdaya saing global, berwawasan lingkungan, berlandaskan iman dan taqwa.”

b. Misi

1. Meningkatkan kegiatan belajar mengajar secara efisien dan efektif.
2. Menciptakan kompetisi yang sehat untuk menumbuhkan semangat keunggulan dan berdaya saing global.
3. Mendorong dan membantu siswa mengenal potensi dirinya.
4. Mendorong dan membantu siswa dalam meningkatkan kedisiplinan, kecerdasan dan perilaku yang berkarakter.
5. Menumbuhkan rasa kepedulian terhadap lingkungan hidup.

6. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama serta kepedulian sosial yang tinggi.
7. Menumbuhkan dan mengembangkan pola fikir dan tindakan yang mencerminkan budaya mutu dan akhlak mulia dalam kehidupan sehari-hari.
8. Melaksanakan pembinaan berbagai bidang olahraga sehingga siswa memiliki fisik yang sehat dan tegguh.
9. Menyelenggarakan dan memfasilitasi kegiatan yang mencerminkan pengembangan seni budaya bangsa.
10. Melaksanakan pembinaan KIR yang kreatif, mandiri dan kompetitif.

3. Kepala sekolah yang pernah bertugas

Tabel 4.1 Kepala sekolah yang pernah bertugas adalah

No.	NAMA	PERIODE TUGAS
1.	Drs. M. Arsyad jafar	2000-2005
2.	Drs. H. Amiruddin nonci	2005-2009
3.	Drs. M. Darwis, I., M.Pd	2009-2013
4.	Drs. H. Bachtiar, MH	2013-2014
5.	Guntur, S. Pd, M. Pd.	2014-2017
6.	Muhammad Aris, S.Pd, M.Pd	2017-2020
7.	Suardi, S.Pd (PLT)	2020- Sekarang

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

4. Keadaan Tenaga pendidik

Berdasarkan data yang diperoleh, secara keseluruhan tenaga pendidik di SMA Negeri 8 Pinrang berjumlah 51 yang terdiri dari satu orang kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik

No	NAMA	JABATAN	STATUS
1.	Suardi, S.Pd	PLT. Kepala Sekolah	ASN
2.	Sitti Suleha, S.Pd	Wakasek Kesiswaan	ASN
3.	Abd. Rahim, S.Pd	Wakasek Saran	ASN

4.	Rasna Rasyid, S.Pd	Wakasek kurikulum	ASN
5.	Drs. Mansyur, S.Pd	Wakasek Humas	ASN
6.	Hj. Sukmawati, S.Pd	Guru kimia	ASN
7.	Mansyur, S.Pd	Guru sejarah	ASN
8.	Yahya, S.Pd	Guru BK	ASN
9.	Yusuf, S.Pd	Guru PKn	ASN
10.	Muh. Kasim, S.Pd.i, M. A	Guru bahasa ingris	ASN
11.	Candra Kirana, S.Pd	Guru Matematika	ASN
12.	Nurdiana Hartih, S.Kom	Guru TIK	ASN
13.	Sukmawati, S.Pd	Guru Matamerika	ASN
14.	Buwati, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia	ASN
15.	Nasrullah, S.Pd	Guru BK	ASN
16.	Nurmaila, S.Pd	Guru BK	ASN
17.	Alimuddin, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia	ASN
18.	Asnah, S.Pd	Guru Prakarya	ASN
19.	Ellis, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia	ASN
20.	AR. Firdaus, S.Pd	Guru seni budaya	ASN
21.	Sumarni, S.Pd	Guru geografi	ASN
22.	Salma, S.Pd	Guru sosiologi	ASN
23.	Hermawan, S.Pd	Guru sosiologi	ASN
24.	Irsya Novetasari, S.Pd	Guru PJOK	ASN
25.	La Muing Made Ali, SE	Guru Ekonomi	Honorar
26.	Nurhayati Beddu, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia	Honorar
27.	Andi Nurhidayah, S.Pd	Guru bahasa ingris	Honorar
28.	Surianti, S.Pdi	Guru seni budaya	Honorar
29.	Poniman, S.Pd	Guru matematika/Penjaskes	Honorar
30.	Rismah, S.Si	Guru biologi	Honorar
31.	Sudarmi Binti Hamid	Guru Bahasa Inggris	Honorar
32.	Nining Sukmasari, S.Pd	Guru Fisika/Seni Budaya	Honorar
33.	Amrah, S.Pd	Guru bahasa indonesia	Honorar
34.	Rismawati, S.Pd	Guru biologi	Honorar
35.	Fatmariansi, S.Pd	Guru matematika	Honorar
36.	Mahmud, S.Pd	Guru penjaskes	Honorar
37.	Harsini, S.Pd	Guru bahasa daerah	Honorar
38.	Sitti Subaeda, S.Pd	Guru pendais	Honorar
39.	Usnaeni, S.Pd	Guru fisika	Honorar
40.	Hasriani, S.Pd	Guru sejarah	Honorar
41.	Marwah, S.Pd	Guru sejarah	Honorar
42.	Hastuti, S.Pd	Guru Ekonomi	Honorar
43.	Uci, S.Pd	Guru Ekonomi	Honorar
44.	Windasari, S.Pd	Guru biologi	Honorar

45.	Alma, S.Pd	Guru Biologi	Honor
46.	Nuraeni, S.Pd	Guru Ekonomi	Honor
47.	Riska Tomme, S.Pd.i	Guru pendais	Honor
48.	Mustika, S.Pd	Guru Bahasa Inggris	Honor
49.	A. Sartika, S.Ag	Guru pendais	Honor
50.	Nurwahida, S.Pd	Guru matematika	Honor
51.	Nurhidayah, S.Ag	Guru Pendais	Honor

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

5. Tenaga kependidikan

Tabel 4.3 Tenaga Kependidikan

No.	NAMA	JABATAN	STATUS
1.	Arifuddin	Ka Tenaga Adminitrasi Sekolah	PNS
2.	Hj. Nawati	Tenaga Adminitrasi Sekolah	PNS
3.	Surianti	Tenaga Adminitrasi Sekolah	PNS
4.	Suriani, S.Kom	Tenaga Adminitrasi Sekolah	Honor
5.	Suarni	Cleaning Service	Honor
6.	Risnawati, S.Pd	Pustaka	Honor
7.	Syarifuddin	Satpam Siang	Honor
8.	Mandaling	Satpam Malam	Honor

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

6. Keadaan Guru dan Pegawai

Tabel 4.4 Keadaan Guru dan Pegawai

Ijazah	Status Guru			Status Kepegawaian	
	Guru Tetap	Guru Bantu	Guru Tidak Tetap	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
S2	1	-	-	-	-
S1	23	-	27	-	2
D3	-	-	-	1	-
SMA	-	-	-	2	1
SD/SMP	-	-	-	-	2
Jumlah	24	-	27	3	5

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

7. Sarana dan Prasarana Sekolah

Tanah dan Halaman

Status	: Milik Negara
Luas Tanah	: 12.818,00 m ²
Luas Bangunan	: 11.058,44 m ²
Luas Lab Olahraga	: 800,00 m ²
Luas Taman/Pekarangan	: 959,56 m ²

Gedung Sekolah

Tabel 4.5 Keadaan gedung SMA Negeri 8 Pinrang

No.	Jenis Ruangan	Jumlah	Luas (M ²)	Kondisi	
				Baik	Buruk
1	Ruang Kepala Sekolah	1	32	✓	-
2	Ruang Tata Usaha	1	34	✓	-
3	Ruang Guru	1	68	✓	-
4	Lab. Bahasa	1	127,5	✓	-
5	Kelas/Ruang Belajar	27	1.512	✓	✓
6	Lab. IPA	1	127,5	✓	✓
7	Perpustakaan	1	127,8	-	✓
8	Dapur	1	33	✓	-
9	Ruang Ibadah	1	208	✓	✓
10	Ruang Sekretaris Bersama	1	110,5	✓	-
11	Ruang Osis	1	35,7	✓	-
12	Ruang Pramuka	1	35,7	-	✓
13	Koperasi	1	35,7	-	✓
14	WC Guru	2	4,40	-	✓
15	WC Siswa	4	53,5	-	✓

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

8. Prestasi Peserta Didik

Berbagai prestasi lomba bidang akademik dan non akademik yang diraih peserta didik dari tingkat Kecamatan, Kabupaten, maupun Tingkat Provinsi. Contoh prestasi yang selalu diraih adalah bidang Kompetensi Sains Nasional (KSN) dan Kompetensi Karya Inovasi Pelajar.

Dalam hal prestasi, siswa SMA Negeri 8 Pinrang telah banyak menorehkan prestasi baik di tingkat Daerah maupun tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang digunakan kepala SMA Negeri 8 Pinrang dan hasil kerja para tenaga pendidik yang menciptakan peserta didik yang berprestasi dan berkualitas.

Berikut prestasi akademik dan non akademik yang diraih (6 tahun terakhir), antara lain:

Tabel 4.6 Prestasi peserta didik

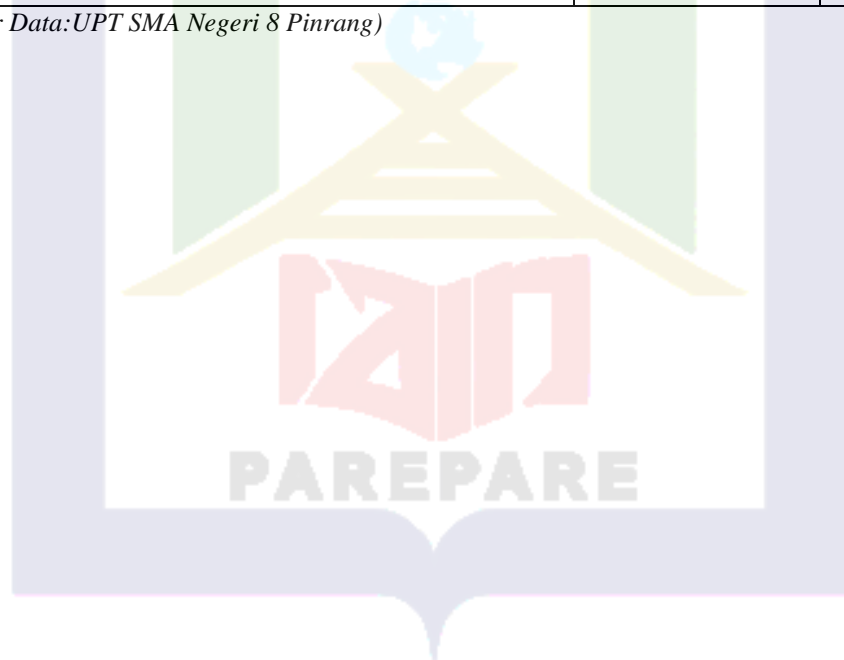
a. Akademik

No.	Kegiatan	Tingkat	Tahun
1.	Juara I Lomba Cerdas Cermat Tk. SMA	Kabupaten	2015
2.	Juara II Olimpiade Sains Biologi	Kabupaten	2015
3.	Juara I Olimpiade Kimia	Kabupaten	2015
4.	Juara III Olimpiade Ekonomi	Kabupaten	2015
5.	Juara I Olimpiade Geografi	Kabupaten	2016
6.	Juara III Olimpiade Astronomi	Kabupaten	2016
7.	Juara I <i>Story Telling</i>	Ajatappareng	2017
8.	Juara III <i>Speech</i>	Ajatappareng	2017
9.	Juara III <i>Writing</i>	Ajatappareng	2017
10.	Juara I OSN Kimia	Kabupaten	2018
11.	Juara II OSN Kebumihan	Kabupaten	2018
12.	Juara I <i>Story Telling</i>	Ajatappareng	2018
13.	Juara III Debat Bhs. Inggris	Ajatappareng	2018
14.	Juara I OSN Fisika	Kabupaten	2019
15.	Juara I OSN Astronomi	Kabupaten	2019
16.	Juara II OSN Kebumihan	Kabupaten	2019
17.	Juara II OSN TIK	Kabupaten	2019
18.	Juara II <i>Writing English Competition</i>	Kabupaten	2019

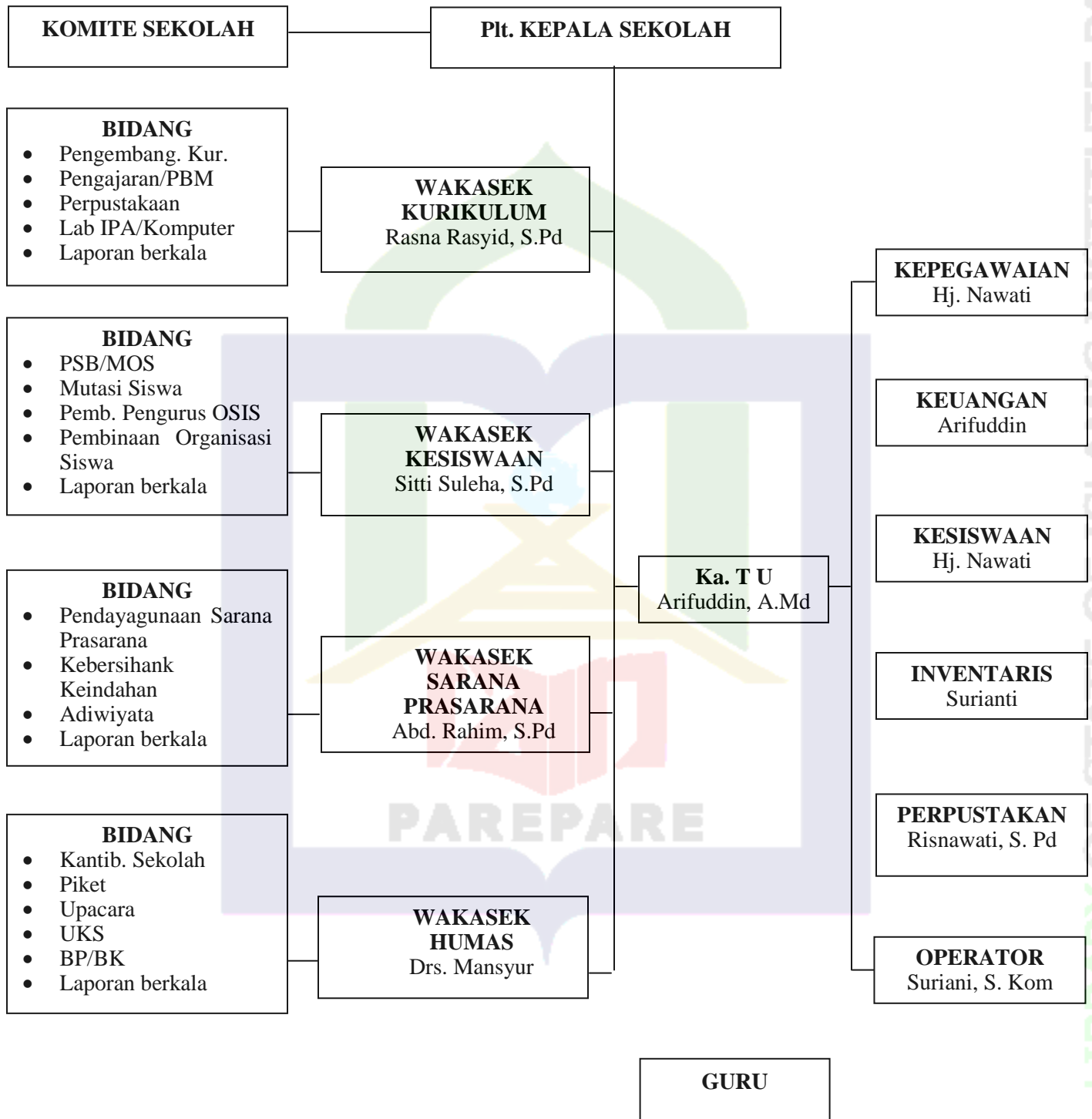
b. *Non Akadestik*

No.	Kegiatan	Tingkat	Tahun
1.	Juara I Tari-tarian HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
2.	Juara I Qasidah Rebana HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
3.	Juara I Gerak Jalan HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
4.	Juara I Vocal Grup HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
5.	Juara I Puisi Putri HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
6.	Juara III Puisi Putra HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
7.	Juara Umum cab. Kesenian HUT RI ke-69	Kecamatan	2015
8.	Juara I Menari HUT RI Ke-70	Kecamatan	2016
9.	Juara I Pidato (Pa) HUT RI Ke-70	Kecamatan	2016
10.	Juara I Pidato (Pi) HUT RI Ke-70	Kecamatan	2016
11.	Juara I Qasidah HUT RI Ke-70	Kecamatan	2016
12.	Juara I <i>Srory Telling</i> SMA/SMK	Provinsi	2017
13.	Juara III Pidato (Pa) HUT Depag	Kecamatan	2017
14.	Juara I Cerdas Cermat HUT Perpustakaan	Kabupaten	2018
15.	Juara I Seni Tari HUT RI ke-72	Kecamatan	2018

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)



Struktur Organisasi Sekolah



B. Hasil Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya, selain itu kepala sekolah juga harus mampu menentukan arah mana dan apa tujuan harus dicapai, yakni sebuah kesuksesan. Di SMA Negeri 8 Pinrang terdapat gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat dilakukan dengan cara melihat unsur-unsur dari gaya kepemimpinan itu sendiri. Berikut Unsur-unsur gaya kepemimpinan:

a. Otoritas (Kekuatan Memimpin)

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan Bapak Suardi, S. Pd selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang terkait dengan kekuatan pemimpin dalam menangani permasalahan mengatakan bahwa:

“Ya disampaikan apa masalahnya kemudian diputuskan secara bersama-sama di forum.”⁷²

Pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa kepala sekolah ketika menangani permasalahan kepala sekolah akan meminta para guru menyampaikan apa saja masalahnya kemudian diputuskan secara bersama-sama. Hal tersebut juga di pertegas oleh ibu A. Sartika S.Pd. selaku guru pendidikan agama islam, mengatakan bahwa:

“Dalam pemecahan masalah kepala sekolah akan merangkum semua dulu, setelah itu baru dikembalikan ke forum rapat, apakah yang man disetujui. Jadi bapak itu tidak pernah memaksakan kehendaknya, jadi dirapatkan memang dulu, jika kepala sekolah mendengarkan dulu pendapat-pendapat

⁷²Suardi, S. Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) wawancara, pada tanggal 21 September 2022

semua bawahannya. Jadi bukan barang jadi yang dirapatkan, tapi memang disengar masing-masing pendapat dari setiap orang setelah itu baru ketu palu.”⁷³

Pendapat di atas memberikan gambaran kepada peneliti bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan meminta saran terlebih dahulu kepada bawahannya sebelum memutuskan sesuatu.

- b. Kekuatan menyatupadukan sumber daya manusia yang memiliki daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan Ibu A. Sartika, S. Pd terkait dengan kekuatan menyatupadukan sumber daya manusia yang memiliki daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu melibatkan para tenaga pendidik, setiap ada perencanaan selalu dilibatkan. Contohnya kurikulum kemarin saja dibahas di dalam rapat semua guru terlibat. Karena untuk merencanakan kurikulum, visi, misi, aturan didalam sekolah, kenapa harus tidak boleh hanya 2 guru yang dilibatkan, harus semua dikomunikasikan, karena tidak semua sama situasinya. Makanya harus dilibatkan.”⁷⁴

Dapat disimpulkan dari pernyataan di atas kepala sekolah menyatupadukan sumber daya manusia dengan cara memberdayakan bawahannya sebaik mungkin dengan cara melibatkan semua para guru dalam suatu perencanaan.

- c. Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi kerja

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan Bapak Suardi, S. Pd selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang terkait

⁷³ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) wawancara, pada tanggal 19 September 2022

⁷⁴ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) wawancara, pada tanggal 19 September 2022

dengan kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi kerjamengatakan bahwa:

“Dalam membangkitkan atau menciptakan lingkungan kerja, bagaimana suasana nyaman dalam bekerja. Ya itukan harus ada semua kesetaraan tidak ada yang membeda-bedakan anatar Honor dan PNS semuanya setara. Jadi kita disini menciptakan rasa kebersamaan.”⁷⁵

Pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menciptakan kebersamaan. Hal tersebut juga di pertegas oleh Ibu Usnaeni S.Pd. selaku guru pendidikan agama islam, mengatakan bahwa:

“Sangat bagus sekali karena kita tidak tertekan. Kita mengajar sesuai dengan fungsi kita sebagai guru kemudian bapak juga tidak otoriter oranya selalu demoktaris selalu bertanya pada guru dan memberikan saran-saran yang membangun.”⁷⁶

Pendapat di atas memberikan gambaran kepada peneliti bahwa kepala sekolah dalam memimpin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu memberikan saran-saran yang bersifat membangun kepada bawahannya.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan bapak Suardi, S. Pd, selaku kepa sekolah SMA Negeri 8 Pinrang, berawal dari pengalaman beliau menjadi seorang guru selama bertahun-tahun, dari lembaga satu kelembaga lainnya tentunya sangat banyak berbagai ilmu dan pengalaman yang beliau dapatkan.

Hingga pada tahun 2022 sampai saat ini beliau diamanahi menjadi Kepala Sekolah. Sebagaimana diungkapkan oleh Pak Suardi, S. Pd, selaku kepala sekolah:

“Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang saya gunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, jadi saya dalam hal mengambil keputusan

⁷⁵Suardi, S. Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) *wawancara*, pada tanggal 21 September 2022

⁷⁶Usnaeni, S. Pd, (Guru Pendidikan Fisika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

selalu meminta saran dari bawahan, na kemudian diputuskan secara bersama-sama.”⁷⁷

Hal tersebut juga diperkuat dari pengalaman-pengalaman berkecimpung di dalam dunia pendidikan inilah beliau menerapkan gaya kepemimpinannya di lembaga yang dipimpinnya saat ini, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demoktaris, beliau lebih memilih menerapkan gaya kepemimpinan yang santai di tengah-tengah, dengan penuh pertimbangan dan asas kekeluargaan.

Seperti juga yang diungkapkan oleh ibu A. Sartika, S.Pd:

“Menurut saya ketiga gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan bebas harus seimbang, mengapa demikian karena tidak boleh juga terlalu bebas, tidak boleh juga terlalu otoriter tapi harus demokratis. Kapan otoriter itu diberlakukan, ada saat tertentu otoriter diberlakukan tergantung situasi dan kondisi. Kapan kebebasan itu diberlakukan, ada juga hal yang membuat situasi membuat kemungkinan itu harus bebas juga tidak boleh semua harus otoriter, tidak boleh juga bebas tergantung situasi dan kondisi. Karena misalnya satu gaya yang sama dengan gaya belajar, jika hanya satu gaya yang kalian pakai itu akan monoton. Maka itu harus bervariasi harus kreatif, makanya dalam kepemimpinan juga itu, tidak boleh hanya gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu organisasi ataupun sekolah, harus bervariasi baik itu bebas, demokratis ataupun otoriter. Ada suatu dimana penempatan gaya otoriter, bebas, dan demokratis itu ditempatkan.”⁷⁸

Berdasarkan keterangan wawancara di atas bahwa dalam penggunaan gaya kepemimpinan itu harus seimbang tidak dengan otoriter, akan tetapi setiap ada masalah diutamakan penyelesaian dengan musyawarah, saling sharing secara kekeluargaan. akan tetapi jika suatu kondisi mengharuskan beliau tegas dan keras dalam mengindahkan sangsi yang berlaku maka beliau tidak ragu-ragu didalam menjalankannya, karena semua dilakukan untuk mendidik para guru agar lebih disiplin, bertanggung jawab dan profesional sesuai dengan bidangnya.

⁷⁷ Suardi, S. Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) *wawancara*, pada tanggal 21 September 2022

⁷⁸ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

Kemudian hal tersebut juga di ungkapkan oleh Ibu Usnaeni, S.Pd mengatakan:

“Kalau saya masuki kedalam tiga kategori itu, beliau demoktariski juga karena ini misalnya mauki ambil keputusan pasti rapatkan suatu bentuk demoktaris itu. Kemudian yang tadi bebas, ya Kepala Sekolah itu bebas biasakan kalau misalnaya ada waktu senggang beliau akan menanyakan apa masalahnya begitu. Kepala sekolah tidak otoriter dia tidak mengambil keuntungan dari jabatannya. Beliau lebih ke domokratis dan bebas.”⁷⁹

Akan tetapi, setelah melakukan wawancara kepada para guru yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang penulis dalam menyimpulkan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah lebih dominan ke gaya kepemimpinan demokratis dilihat dari wawancara dengan guru yang kebanyakan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut di ungkapkan oleh ibu Candra Kirana , S. Pd:

“Kepala sekolah menggunakan gaya demokratis, dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah meminta pendapat kepada bawahannya sebelum memutuskan sesuatu”.⁸⁰

Hal tersebut juga diutarakan oleh ibu Rasna Rasyid, S. Pd yang menyatakan: “kalau saya demokratis, dimana beliau mendengarkan segala aspiras. Jadi, tidak bahwa pendapatnya harus didengarkan. Karena setiap apa yang ingin dilakukan pasti kepala sekolah meminta saran walaupun tidak semua guru yang ditanya, tapi ada guru-guru yang lain yang ditanyakan.”⁸¹

Jadi penulis dapat menyimpulkan dari wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah dan beberapa guru SMA Negeri 8 Pinrang bahwa Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Kemudian untuk mendukung keabsahan data yang dipeoleh serta memperkuat wawancara yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja

⁷⁹ Usnaeni, S. Pd, (Guru Pendidikan Fisika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁸⁰ Candra Kirana, S. Pd, (Guru Pendidikan Matematika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁸¹ Rasna Rasyid, S. Pd, (Guru Pendidikan Kimia) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

guru di SMA Negeri 8 Pinrang adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dapat dibuktikan dari kesimpulan jawaban responden terhadap angket bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang adalah gaya kepemimpinan demokratis. dapat diketahui dari total skor angket yaitu 40 atau 80%, dari skor tertinggi angket 50 = 100%, yang mana maksudnya dilihat pada angket yang dibagikan dimana pernyataan-pernyataan yang dipilih oleh para guru-guru melekat pada kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang yang lebih dominan ke gaya demokratis, dikategorikan sangat setuju, karena nilai persentase skor angketnya berada pada rentang nilai 80%-100%.

2. Motivasi Kerja Guru Di SMAN 8 Pinrang

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang atau dapat dikatakan sebagai tombak utama sekolah. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Begitupun sebaliknya di balik kerja guru yang meningkat pastinya terdapat seorang pemimpin yang hebat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Perlu diketahui bahwa apabila motivasi kerja guru baik atau maka akan menghasilkan peserta didik yang berprestasi, karena guru menjadi cerminan terhadap peserta didiknya. Dibalik keberhasilan seorang guru terdapat seorang pemimpin yang terus memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, dibalik prestasi peserta didik terdapat seorang guru yang memiliki kerja yang baik juga.

a. Motivasi Internal

Motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang dapat dilihat dari bagaimana semangatnya para guru ketika akan melaksanakan tanggung jawabnya. Seperti yang diutarakan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang yang menyatakan: “Ya sepertinya kalau saya liat teman-teman guru kalau misalnya sudah bunyi bel langsung masuk semua, artinya tanpa dipaksa lagi.”⁸²

Dari pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa para guru ketika sudah waktunya melakukan tanggung jawabnya sebagai guru itu langsung bergegas tanpa ada paksaan. Hal tersebut pastinya tidak luput dari motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah, seperti yang di ungkapkan oleh ibu A. Sartika S.Pd bahwa:

“Ya kepala sekolah itu pasti selalu tepat waktu. Kepala sekolah disini beliau itu selalu berusaha untuk lebih cepat datang daripada guru-guru yang lain, Hal itu dilakukan agar supaya guru-guru dapat mencontoh dan termotivasi untuk disiplin waktu dalam bekerja.”⁸³

Melihat pernyataan tersebut, jadi kepala sekolah memberikan contoh kepada bawahannya agar mengikuti apa yang dilakukan sehingga dapat memunculkan motivasi kerja di dalam diri seorang guru. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Sudarmi, S.Pd bahwa:

“Dalam kesehariannya itu, kepala sekolah orangnya sangat disiplin terutama dalam masalah waktu khususnya dalam proses belajar mengajar, dengan melihat gaya kepemimpinan beliau secara tidak langsung itu memotivasi saya untuk bekerja dan melaksanakan tugas seperti yang kepala sekolah lakukan.”⁸⁴

Kepala sekolah dalam hal ini menjadi contoh yang membawa pengaruh positif kepada bawahannya karena secara tidak sadar apa yang dilakukan oleh kepala sekolah membuat bawahannya menjadi termotivasi untuk melakukan hal yang sama. Selain memberi contoh kepada guru kepala sekolah juga memberikan pengarahan

⁸² Suardi, S. Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) *wawancara*, pada tanggal 21 September 2022

⁸³ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁸⁴ Sudarmi, S. Pd, (Guru Pendidikan bahasa inggris) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

dalam membangkitkan motivasi kerja guru. Hal ini diutarakan oleh Ibu Usnaeni, S.Pd bahwa:

“Dalam meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah yaitu dengan mengarahkan para guru serta selalu memberikan wejangan-wejangan, misalnya apabila terdapat kendala beliau akan memberikan solusi dan pengarahan.”⁸⁵

Selain dari memberikan pengarahan-pengarahan kepada para guru, kepala sekolah juga memberikan motivasi kerja dengan mengingatkan para guru melalui alat elektronik *Handphone*. Hal ini disampaikan oleh Ibu, A. Sartika, S.Pd bahwa:

“Kepala sekolah memberikan motivasi kerja baik itu melalui chat grup, melalui kata-kata lisan, pasti ada kata-kata motivasi yang dapat membangkitkan kerja. Misalnya setiap malam kepala sekolah akan mengingatkan bahwa besok di sekolah seperti ini jadi tidak menutup kemungkinan para guru dapat menyiapkan apapun agar keesokan harinya hasil kerjanya maksimal.”⁸⁶

Melihat pernyataan diatas ternyata kepala sekolah mengingatkan bawahannya melalui chat grup jadi bukan hanya secara langsung saja di sekolah kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang memberikan motivasi kerja akan tetapi kepala sekolah memanfaatkan sosial media untuk tetap memantau dengan cara memberikan pesan-pesan yang mengingatkan untuk selalu semangat dalam bekerja untk menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain pernyataan diatas Ibu Sudarmi selaku guru bahasa inggris menambahkan bahwasanya:

“Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja yang baik. Contohnya sekarang ini ada program guru penggerak, beliau sangat memberikan dukungan seperti mendukung kegiatan dalam mengembangkan karya, bukan hanya saya saja. Tapi, juga teman-teman yang lain .”⁸⁷

Untuk meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah akan selalu memberikan dukungan kepada bawahannya sehingga tenaga pendidik yang diberikan dukungan

⁸⁵Usnaeni, S. Pd, (Guru Pendidikan Fisika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁸⁶ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁸⁷Sudarmi, S. Pd, (Guru Pendidikan bahasa inggris) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

akan lebih termotivasi lagi dalam berkarya karena hasil karyanya mendapatkan dukungan dari pimpinanya. Atas dukungan dari kepala sekolah serta semangat kerja tenaga pendidik beserta peserta didik yang luar berprestasi menghasilkan suatu karya yang dapat bersaing di skala internasional.

Produk hasil karya SMA Negeri 8 Pinrang tersebut dinamakan *Virgin Coconut Oil* (VOC) merupakan minyak kelapa yang telah diolah, memiliki manfaat yang dapat meningkatkan kekebalan tubuh dan masih banyak lagi. Produk tersebut telah mengikuti pameran dagang *Business to Business* berskala Internasional dan terbesar di Indonesia tepatnya pada tanggal 19-23 oktober 2022 di Jakarta. Produk hasil karya dari Rumah Prakarya (RPK) yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang yang diprakarsai oleh guru muda berbakat Asnah Ammase, S. Pd selama lima tahun belakangan ini. Itulah bukti dari usaha hasil kinerja guru yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang.

Selanjutnya masih seputar motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang. Motivasi kerja guru bisa saja muncul karena beberapa hal seperti karena kesadaran diri, karena dorongan pemimpin atau bahkan karena kekuasaan pemimpin. Di SMA Negeri 8 Pinrang dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi dilihat dari prestasi guru dan peserta didiknya, serta ketepatan waktu guru dalam melaksanakan tugas. Seperti yang disampaikan oleh Pak Suardi, S. Pd selaku kepala sekolah mengatakan bahwa :

“Jika dikatakan tepat waktu dalam melaksanakan tugas sudah dikatakan para guru melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu. Misalnya, pukul 07:30 masuk mengajar pastilah lewat 1 atau 2 menit itu hal yang wajar karena pasti ada prosesnya, tapi yang jelasnya sudah bisa dikatakan tepat waktu.”⁸⁸

⁸⁸Suardi, S. Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) wawancara, pada tanggal 21 September 2022

Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan kadang seorang bawahan takut akan kekuasaan pimpinannya sehingga giat bekerja. Tapi, di SMA Negeri 8 Pinrang para guru memiliki semangat kerja yang baik dan ikhlas akan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Hal ini disampaikan oleh Ibu Usnaeni, S. Pd yang mengatakan:

“Takut sih tidak, tapi lebih kemalu pada dirikita. Misalnya kita sudah diberi kepercayaan dengan seseorang terus kepercayaan itu tidak dilaksanakan dengan amanah, pastikan malu sendiri. Jadi apabila melihat pimpinannya bekerja keras, sedangkan bawahannya tidak, malas, berleha-leha, pastikan ada malu sendiri didiri kita, kita dituntut memiliki rasa malu untuK itukan supaya memperbaiki diri.”⁸⁹

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Arifuddin dan Ibu Sudarmi yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah tidak menekankan kita untuk harus selalu kerja harus selesai atau harus bagus, tidak. Selama kita mengerjakan dengan baik dan sungguh-sungguh.”⁹⁰

“Kalau dikatakan takut atau tidak, tidak ya. Karena sebenarnya kita bekerja atau melaksanakan tugas ini adalah suatu tanggung jawab yang seharusnya. Jadi, meskipun kepala sekolah tidak ada, mungkin ada kegiatan diluar, kita sebagai guru tetap melasanakan tugas. Apalagi, ketika beliau juga orang yang seperti itu kan kepala sekolah juga ikut andil dalam mengajar,dan beliau tepat waktu. Jadi, kita sebagai seorang guru ikut juga. Jadi tidak ada yang dibilang takut karena bapak orangnya tidak seperti itu.”⁹¹

Melihat pernyataan-pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa para tenaga pendidik termotivasi melakukan suatu pekerjaan karena sadar akan tanggung jawabnya taua menjalankan amanahnya yang diberikan sebagai seorang guru yang harus mengajar kepada peserta didiknya.

⁸⁹ Usnaeni, S. Pd, (Guru Pendidikan Fisika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁹⁰ Arifuddin, (Kepala administrasi) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁹¹ Sudarmi, S. Pd, (Guru Pendidikan bahasa inggris) *wawancara*, pada tanggal 19 September

b. Motivasi Eksternal

Dalam melakukan pekerjaan di SMA Negeri 8 Pinrang tidak melakukan persaingan akan tetapi saling bekerja sama sesama teman sejawat. Seperti halnya yang disampaikan oleh Ibu Sudarmi, S. Pd bahwa:

“Tidak ada persaingan, kita semua disini sama-sama mempunyai tanggung jawab untuk bagaimana mendidik anak-anak. Bahkan, kita biasa berkolaborasi bagaimana dapat memaksimalkan lagi pembelajaran yang lebih baik.”⁹²

Guru dalam hal ini melakukan pekerjaan secara bersama-sama dan sesekali melakukan kolaborasi dengan guru yang lainnya, tidak ada persaingan antar guru. Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Arifuddin bahwa:

“Tidak ada persaingan, lebih ke bekerja sama. Sejak berdirinya sekolah ini, selalu mempertahankan kebersamaan.”⁹³

Untuk menghargai hasil kerja guru, kepala sekolah memberikan suatu penghargaan yang semacam pujian untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru.

Seperti halnya yang disampaikan oleh ibu Sudarmi, S.Pd mengatakan bahwa:

“Ya Secara pribadi reward itukan salah satu tujuan juga untuk meningkatkan motivasi, untuk kita menjadi lebih baik lag. Jadi kalau secara pribadi saya sangat senang misalnya hasil kerja saya itu diapresiasi, itu akan lebih meningkatkan motivasi saya melakukan yang terbaik. Bukan, untuk menjadi riya atau apa, tidak. Tapi, lebih ke memotivasi saya untuk lebih melakukan yang terbaik ke depan .”⁹⁴

Melihat pernyataan di atas dapat dilihat bahwa suatu pujian dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena dengan diberikan penghargaan walaupun dalam bentuk materi tapi seorang guru tetap senang karena hasil kerjanya dapat diapresiasi sehingga lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

⁹² Sudarmi, S. Pd, (Guru Pendidikan bahasa inggris) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁹³ Arifuddin, (Kepala administrasi) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁹⁴ Sudarmi, S. Pd, (Guru Pendidikan bahasa inggris) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

Jadi, dapat disimpulkan dari hasil wawancara di atas bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang sangat baik atau dapat dikatakan terus mengalami peningkatan dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Terbukti dari bagaimana kerja sama antara pimpinan dan para guru melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tanpa ada paksaan dan diikuti oleh bawahannya, pencapaian-pencapaian para guru terbukti dari hasil karya yang dicapai dan hasil bimbingan dan pengarahan sehingga menciptakan para peserta didik yang berprestasi.

Kemudian untuk memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara diatas, peneliti juga dapat menyimpulkan dari angket terkait bagaimana peningkatan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang yang telah di bagikan kepada 50 guru yang menjadi responden. Dalam angket tersebut dapat dilihat peningkatan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang dapat dikatakan sangat baik, seperti yang diketahui dari wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah dan para guru di balik dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang luar biasa dan juga karena tanggung jawab dari guru itu sendiri ternyata peningkatan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang meningkat karena beberapa faktor terbukti dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan 50 responden memilih jawaban “ya” .Dapat dibuktikan dari kesimpulan jawaban responden terhadap angket terkait terkait kepala sekolah memberikan penghargaan semacam pujian kepada guru atas pencapaian kerjanya.dapat diketahui dari total skor angket yaitu 50 atau 100%, dari skor tertinggi angket $50 = 100\%$, yang mana maksudnya dilihat pada angket yang dibagikan dimana pernyataan yang dipilih oleh para guru bahwa dapat disimpulkan bahwa pujian atau penghargaan yang dilakukan oleh kepala sekolah ternyata dapat

membangkitkan semangat kerja guru, bukan tanpa alasan karena seperti yang kita ketahui dengan penghargaan tersebut atau pujian yang diberikan oleh kepala sekolah, guru akan merasa senang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena hasil kerjanya di apresiasi oleh atasannya. Dapat dikategorikan sangat setuju, karena nilai persentase skor angketnya berada pada rentang nilai 80%-100%.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMAN 8 Pinrang

Bersarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan para guru SMA Negeri 8 Pinrang terkait dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja guru mengatakan bahwa:

“ Ya dampaknya itu dari prestasi anak-anak, baik prestasi akademik maupun non akademik, ya ada peningkatan.”⁹⁵

Pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa dampak gaya kepemimpinan yang beliau gunakan memberikan peningkatan prestasi kepada peserta didik baik prestasi akademik maupun non akademik. Maksudnya dengan gaya kepemimpinan tersebut para tenaga pendidik menjadi termotivasi dalam bekerja untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi di segala bidang. Hal tersebut juga dipertegas oleh Ibu Andi Sartika, S. Pd, mengatakan bahwa:

“ Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan itu sangat berdampak menurut saya karena kalau pemimpinnya bagus, bijaksana dan disiplin maka otomatis bawahannya pun ikut bijaksana dan disiplin. Jadi, tergantung dari bagaimana gaya pemimpinnya sama dengan imam, bagaimana imam begitu makmun, makmun akan mengikuti imamnya.”⁹⁶

⁹⁵Suardi, S. Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) *wawancara*, pada tanggal 21 September 2022

⁹⁶ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa dari penggunaan gaya kepemimpinan memberikan dampak yang besar terhadap tenaga pendidik. Dibalik gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang baik pula.

Hal ini juga dipertegas dari pernyataan ibu Sudarmi, S. Pd yang mengatakan bahwa:

“Untuk saya pribadi, dari gaya kepemimpinan apa yang ada pada kepala sekolah saat ini itu sangat membuat saya lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang sebenar-benarnya yang baik.”⁹⁷

Hal serupa juga di sampaikan oleh ibu Candra Kirana, S.Pd yang mengatakan bahwa:

“Tentunya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah disini membuat kita termotivasi dalam bekerja karena beliau saja dia yang notabnya seorang pimpinan bekerja (mengajar juga), apalagi kita yang bawahannya.”⁹⁸

Kemudian dalam pengimplementasian gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memberikan dampak pada guru. Seperti yang dikatakan oleh ibu A. Sartika, S.Pd bahwa:

“Pengimplementasian atau penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah itu sangat baik. Pengimplementasian gaya kepemimpinan demokratis contohnya itu pada saat kebijakan yang ingin dilakukan sekolah pasti dikomunikasikan terlebih dahulu, kemudian pada gaya otoriternya pada saat memang ada satu pelanggaran yang dilakukan oleh seorang guru disitulah otoriter kepala sekolah diberlakukan. Nah sedangkan gaya *laissez faire* (kebebasan) itu tidak boleh ada intimidasi terhadap gaya belajar seorang guru didalam kelas, guru itu bebas memilih bagaimana teknik pembelajaran mereka selama dikelas, tidak boleh ada intimidasi dari kepemimpinan.”⁹⁹

Pendapat diatas memberikan pemahaman bahwa pengimplementasian gaya kepemimpinan ternyata juga berdampak pada guru seperti yang dijelaskan ibu A. Sartika bahwa para tenaga pendidik dapat mengeluarkan aspirasinya atau

⁹⁷ Sudarmi, S. Pd, (Guru Pendidikan bahasa inggris) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁹⁸ Candra Kirana, S. Pd, (Guru Pendidikan Matematika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

⁹⁹ A. Sartika, S. Pd, (Guru Pendidikan Agama Islam) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

pendapatnya dan memiliki kebebasan dalam memilih teknik pembelajaran yang diinginkan. Selain hal tersebut pengimplementasian gaya kepemimpinan demokratis juga memberikan dampak lain yakni para tenaga pendidik tidak tertekan, hal tersebut di sampaikan oleh ibu Usaeni, S. Pd:

“Sangat bagus tidak terlalu menekan dan selama ini sejauh ini selama beliau menjabat dan menggunakan gaya kepemimpinan tersebut itu luar biasa sekali. Dampaknya itu guru-guru semakin rajin mengajar, karenakan misalnya gurunya tidak pergi mengajar otomatis guru tersebut akan dicari. Jadi, dampaknya dari bapak kepala sekolah yang selalu mencari dan memberikan arahan-arahan akhirnya membuat guru-guru disini semakin rajin masuk mengajr.”¹⁰⁰

Dari hasil wawancara diatas penulis menarik kesimpulan bahwa dampak gaya kepemimpinan itu, tidak mmembuat tenaga pendidik tertekan dari atasannya, membuat para bawahannya semakin rajin mengajar karena apabila terdapat salah satu guru yang ditugaskan menagar tidak masuk otomatis kepala sekolah akan mencari guru tersebut.

Untuk memperkuat wawancara dan observasi yang telah dilakukan terkait dampak dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang, Peneliti juga menarik kesimpulan bahwa dampak dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan itu sangat berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja guru dapat dibuktikan dari angket yang telah dibagikan kepada para guru. Dimana pernyataan –pernyataan tersebut yang di jawab rata-rata dapat dikategorikan sangat setuju, yang mana maksudnya dampak gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dapat meningkatkan hasil kerja guru, diketahui dari total skor angket yaitu 50 atau 100%, dari skor teringgi angket 50 = 100%. Dapat dikategorikan sangat setuju , karena nilai persentase skor angketnya berada pada rentang nilai 80%-100%.

¹⁰⁰Usnaeni, S. Pd, (Guru Pendidikan Fisika) *wawancara*, pada tanggal 19 September 2022

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan membahas mengenai hasil penelitian dengan landasan teori yang ada, sesuai dengan judul gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

1. Gaya kepemimpinan demokratis kepala SMA Negeri 8 Pinrang

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian serta aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.¹⁰¹ Dan semua usaha yang dilakukan dalam dunia kepemimpinan tidak lain adalah guna terwujudnya tujuan dari suatu lembaga secara efektif dan efisien, demikian pula dalam kepemimpinan dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di SMA Negeri 8 Pinrang yakni gaya kepemimpinan demokratis. Hasil temuan tersebut didukung oleh beberapa teori kepemimpinan. Teori tersebut membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Dalam hal ini, dari hasil pengamatan dan wawancara langsung serta pembagian angket kepada para tenaga pendidik dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala SMA Negeri 8 Pinrang muncul dari perpaduan antara faktor keturunan, bakat dan lingkungan yaitu faktor pendidikan, latihan dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut dapat teraktualisasikan dengan baik.

¹⁰¹Mulyadi, *Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu*, (Malang : UIN-MALIKI PRESS, 2010), hlm. 23.

Hal tersebut di buktikan dari data yang di dapatkan bahwa kepala SMA Negeri 8 Pinrang, telah menjadi seorang guru selama bertahun-tahun, berawal dari pengalaman beliau mengajar dari lembaga satu ke lembaga lainnya tentunya sangat banyak berbagai ilmu dan pengalaman yang beliau dapatkan.

Kemudian untuk menarik kesimpulan bahwa benar adanya gaya kepemimpinan demokrasi itulah yang digunakan oleh kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang dapat dibuktikan dari unsur gaya kepemimpinan di bawah ini dengan menyesuaikan pada standar pendidikan nasional yang ke 4 yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan:

a. Kekuatan memimpin

Kekuatan memimpin pada pengimplementasian gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh kepala SMA Negeri 8 Pinrang yaitu dalam menangani permasalahan kepala sekolah akan meminta saran dari bawahannya kemudian diputuskan secara bersama-sama.

b. Kekuatan dalam menyatupadukan SDM

Kekuatan menyatupadukan sumber daya manusia yang dilakukan kepala SMA Negeri 8 Pinrang dalam gaya demokratisnya dibuktikan dari cara memberdayakan bawahannya sebaik mungkin dengan cara melibatkan semua para guru dalam suatu perencanaan.

c. Kekuatan dalam pengembangan iklim kerja

Kekuatan dalam pengembangan iklim kerja yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang dalam pengimplementasian gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

dengan menciptakan kebersamaan dan selalu memberikan saran-saran yang bersifat membangun kepada bawahannya.

Dari unsur gaya kepemimpinan di atas, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di SMA Negeri 8 Pinrang yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Terbukti dari kepala sekolah yang terbuka dengan bawahannya dengan meminta saran, melibatkan bawahannya dalam setiap kegiatan, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga para bawahannya dapat maksimal dalam melaksanakan kerjanya.

2. Motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang

Motivasi adalah proses memberikan semangat, arah, dan ketekunan untuk bertindak. Ini berarti tindakan yang bermotivasi adalah tindakan yang energik, terarah, dan tahan lama. Motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 pinrang dapat dikatakan sangat baik atau terus mengalami peningkatan.

Motivasi kerja guru dapat muncul karena faktor internal maupun faktor eksternal. Berikut penjelasannya

a. Motivasi internal

Motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang juga tercipta dari tingkah atau sikap keseharian pimpinannya yang baik dan patut di contoh membuat bawahannya termotivasi mengikuti atasannya. Misalnya apabila pemimpinnya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya otomatis bawahannya pun akan termotivasi untuk melasakankan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa ada paksaan karena melihat gaya kepemimpinan dari atasannya.

b. Motivasi Eksternal

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah selalu memberikan *reward* atau penghargaan semacam pujian walaupun dalam bentuk materi tapi seorang guru tetap senang karena hasil kerjanya dapat diapresiasi oleh atasannya sehingga tenaga pendidik yang diberikan *reward* akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja dan berkarya.

3. Dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja

Salah satu dampak dari gaya kepemimpinan demokratis yaitu menciptakan peserta didik yang berprestasi pada bidang akademik dan non akademik. Pencapaian prestasi peserta didik di SMA Negeri 8 Pinrang dapat dikatakan luar baik dilihat dari piala penghargaan hasil prestasi peserta didik yang mengikuti perlombaan baik itu di tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. SMA Negeri 8 Pinrang sering kali mendapatkan juara dalam ajang perlombaan yang dilaksanakan.

Berikut diuraikan dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang berdasarkan wawancara yang telah dilakukan.

1. Prestasi peserta didik, baik prestasi akademik maupun non akademik mengalami peningkatan
2. Membuat tenaga pendidik lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang profesional.
3. Menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik dalam bertindak.
4. Meningkatkan semangat guru dalam mengajar.
5. Tidak menekan tenaga pendidik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 8 Pinrang yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang yaitu gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dari keahlian gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam hal kekuatan memimpin, kekuatan dalam menyatupadukan SDM, dan kekuatan dalam pengembangan iklim kerja.
2. Motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang sangat baik atau dapat dikatakan terus mengalami peningkatan dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Terbukti dari ketepatan waktu guru dalam melaksanakan pekerjaannya dan pemberian *reward* atau penghargaan kepada guru, dengan pemberian penghargaan tersebut guru akan merasa senang dan semangat bekerja karena hasil kerjanya diberikan apresiasi oleh atasannya sehingga menciptakan peserta didik yang berprestasi.
3. Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 8 Pinrang yaitu prestasi peserta didik, baik prestasi akademik maupun non akademik mengalami peningkatan, membuat tenaga pendidik lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang profesional, menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik dalam bertindak, meningkatkan semangat guru dalam mengajar, dan tidak menekan tenaga pendidik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberi saran ke beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi kepala Sekolah
 - a. Kepala sekolah sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi sesuai dengan tujuan yang dicapai.
 - b. Kepala sekolah diharapkan untuk tetap dapat menjadi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan dalam segala bidang, karena kepala sekolah merupakan *figure* bagi bawahannya. Kepala sekolah juga diharapkan mampu mempertahankan program kegiatan yang sudah berjalan dengan baik.
2. Bagi para Guru
 - a. Bagi para guru sebaiknya tetap mempertahankan motivasi kerjanya. Sehingga ketika berada dimanapun semangat kerja tetap melekat pada diri seorang guru.
 - b. Bagi guru untuk selalu berusaha khususnya dalam bekerja karena dengan adanya pengaruh yang besar, bekerja juga akan terasa menyenangkan dan dapat mencapai tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim.
- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Praktiknya*. (1th. ed.). Yogyakarta: CV Budi Tama.
- Andriani , Rini Dewi. *Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* , Pionir: Jurnal Pendidikan Volume 10 No. 3 2021.
- Andrya Regina Amalia. Skripsi: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo*. Jawa Timur : Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan, 2020.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Indonesia Pusaka .Sidoarjo.
- Arep, I., & Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arifuddin, Kepala staff Adminidtrasi *wawancara*, tanggal 19 September 2022
- Arikunto, Suharimi. *Manajemen Peneltian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Asmani, Jamal Ma`ruf *7 Kompetensi Guru menyenangkan dan Profesional*, Power Books (ihdina), Jogjakarta, 2009.
- Avisha Andri. Skripsi: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN I Bulu*. Surakarta : Program Studi Pendidikan Agama Islam, 2017.
- Basri, H. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan K epemimpinan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Danim, Sudarman. *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta:Alfabeta, 2010.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dayana Dayu. Skripsi: *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Al-Khoriyyah Semarang*. Semarang: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,2020.

- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Cv Penerbit Diponegoro), 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Didi, Pianda. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Ekowati Elfi Rusdiana. Tesis: *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang*. Magelang: Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, 2020.
- Euis Karwati, Donni juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- French, John & Betram Raven, 1960. The Bases of Social Power dalam Group Dynamics, D. CARTWRIGHT/F. Zander (eds.), Row Peterson and Co., Evanston III.
- Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- H Makuwimbang, Jery. *Kepemimpinan Pendidikan yang bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- H.S, Wahab, dan Umirso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, n.d.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016 .*Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yongyakarta: CORPS.
- Hanssem, <https://www.kompasiana.com/hansenjunhakim8881/61a20c1906310e0da9246c02/kekuatan-seorang-pemimpin-dalam-keberhasilan-memengaruhi-bawahan>. (diakses pada tanggal 05Agustus 2022).
- Helmawati, *Meningkatkan kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka cipta, 2014.
- Helmawati, *Pendidik sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosydakarya, 2016
- Institut Agama Islam Negeri Parepare. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Parepare: Kementrian Agama, 2020.
- Juni Priansa, Donni. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala*. Bandung: Alfabeta, 2014.

- Kirana, Candra, Guru Pendidikan Matematika, wawancara, tanggal 19 September 2022
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Kresna. 2021. "Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan (skripsi dan tesis)." *Republika*, 18 Juni.
- Kurnia Ahmad, Patawari, Hasan. N. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Ma Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng*, Jurnal : Jurusan Magister Manajemen, Universitas Indonesia Timur, 2019.
- Majid, Abdul. *Strategi Pembelajaran*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mulianah, S. (2019). Pengembangan Instrumen Teknik Tes Dan Non Tes, Penelitian Fleksibel Pengukuran Valid Dan Reliabel.
- Mulyadi. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu*. Malang : UIN-MALIKI PRESS, 2010.
- Mulyasa . 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Northouse, P. G. (2017). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. (A. Cahayani, Ed.) 161 (6th ed.). Jakarta Barat: Indeks.
- Petri, H.L. 1981. *Motivation: Theory and Research*. California:Wadsworth Publishing Company.
- Purwanto, M Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Purwanto, M. Ngalim. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya, 2004.
- Rasyid, Rasna, Guru Pendidikan Kimia, Wawancara, tanggal 19 September 2022.
- Rivai, Veithzal, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: RajaGrafindo, 2004.
- Sagala, Syaiful. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Saondi, Ondi. *Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Sistem Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Sartika, A, Guru Pendidikan Agama Islam wawancara, pada tanggal 19 September 2022

- Siagian, Sondang. P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Simarmata, Risda Hermawati. 2014. “*Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. II, No. 1.
- Soewadji, Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta : Mitra Wacana media, 2012.
- Solihin Eko, Muhammad. G, Ernawati. “*Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja*”. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, Jurusan Universitas Negeri Padang, Indonesia, 2021.
- Suardi , Edi, *Pedagogik*. Bandung: Angkasa OFFSET, 1979.
- Suardi, Kepala Sekolah, SMA Negeri 8 Pinrang, *Wawancara* tanggal 22 September 2022.
- Sudarmi, Guru Pendidikan Bahasa Inggris , *wawancara* tanggal 19 September 2022
- Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pers, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D*, Bandung: ALFABETA, 2015.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.
- Tukiyo, “*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*”, *Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten*, Jawa Tengah, Indonesia 2015.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Usman, Moh Uzer. 2011. *Menjadi Guru profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Usnaeni , Guru Pendidkan Fisika, *Wawancara* tanggal 19 September 2022.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta.
- Wahjosumodjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, *Motivasi dan Pemasivasiian Dalam Manajemem*, Jakarta: Raja Grafindo, 2004.

Yulfita, Aini, *Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol.2.No.1, Universitas Pasir Pengaraian, 2013.

Yahya Murip, *Profesi tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.



LAMPIRAN-LAMPIRAN




1. MATRIKS WAWANCARA PENELITIAN

No.	Fokus Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Item Instrumen	Jumlah Item Instrumen
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Kekuatan Memimpin	1. <i>Hard Power</i> a. <i>Legitimate Power</i> b. <i>Reward Power</i> c. <i>Coercive Power</i> 2. <i>Soft Power</i> a. <i>Expert Power</i> b. <i>Referent Power</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	13
		2. Kekuatan dalam menyatupadukan SDM	1. Menerapkan kemampuan tentang motivasi kepada bawahan. 2. Mampu mengajak bawahannya bekerja sama.	14,15,16	3
		3. Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi	1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. 2. Melibatkan bawahannya dalam suatu perencanaan. 3. Memberitahu setiap pekerjaan bawahannya. 4. Memberikan reward kepada bawahan 5. Memenuhi keinginan bawahannya.	17,18,19,20	4
2.	Motivasi Kerja Guru	1. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Ada umpan balik	1,2,3,4,5,6	6

			<p>atas hasil pekerjaannya</p> <p>4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.</p> <p>5. Selalu berusaha untuk melebihi orang lain.</p>		
		2. Motivasi Eksternal	<p>1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.</p> <p>2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.</p> <p>3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.</p> <p>4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.</p>	7,8,9,10	4



2. PEDOMAN WAWANCARA

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</p> <p>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</p> <p>FAKULTAS TARBIYAH</p> <p>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</p>	

Nama Mahasiswa : Sarina
 NIM : 18.1900.041
 Fakultas : Tarbiyah
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Penelitian : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 8 Pinrang

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan Kepala Sekolah

Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Waktu :

Pada Tanggal:

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

<p>Kekuatan Pemimpin</p>
<p>1. Apakah tenaga pendidik di sekolah ini mematuhi setiap arahan yang bapak</p>

berikan?

2. Bagaimana pemecahan masalah yang bapak lakukan dalam mengambil keputusan?
3. Apakah bapak bergantung pada kekuasaan formal seperti ketat dan tegas kepada bawahan?
4. Apakah bapak selalu memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memerintahkan sesuatu?
5. Apakah bapak memberikan sanksi pada bawahan yang bersalah?
6. Apakah bapak ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di sekolah?
7. Apakah bapak melakukan pengawasan kepada guru saat melaksanakan tugas?
8. Bagaimana gaya kepemimpinan yang bapak terapkan di SMA Negeri 8 Pinrang dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
9. Mengapa bapak memilih gaya kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
10. Apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja guru?
11. Apakah para guru mengalami peningkatan motivasi kerja selama bapak menggunakan gaya tersebut?
12. Bagaimana peran atau keterlibatan dalam terkait dengan gaya kepemimpinan yang bapak terapkan?
13. Apakah dampak dari gaya kepemimpinan yang bapak terapkan terhadap motivasi kerja guru?

Kekuatan Menyatupadukan Sumber Daya Manusia (SDM)

14. Apakah bapak menerapkan kemampuan tentang motivasi kepada bawahan?
15. Apakah bapak mengajak tenaga pendidik bekerja sama?

16. Apakah bapak memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan memberikan bimbingan?
Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi
17. Bagaimana bapak menciptakan lingkungan kerja yang nyaman?
18. Apakah bapak melibatkan para guru dalam suatu perencanaan sekolah?
19. Apakah bapak memberikan penghargaan khusus kepada bawahan yang berprestasi?
20. Apakah bapak memenuhi setiap kebutuhan para guru?

B. Motivasi Kerja Guru

Motivasi Internal
1. Apakah guru di SMA Negeri 8 Pinrang melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dengan target yang jelas?
2. Bagaimana cara bapak memberikan arahan motivasi kerja pada guru?
3. Bagaimana bapak membangkitkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik?
4. Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru yang lambat dalam melaksanakan pekerjaannya?
5. Apakah guru di SMA Negeri 8 Pinrang saling bersaing dalam melakukan pekerjaannya?
6. Apakah bapak memberikan penghargaan atau reward kepada guru atas hasil pekerjaannya?
Motivasi Eksternal
7. Bagaimana bapak melihat guru yang termotivasi rendah dan guru yang

termotivasi tinggi?

8. Apakah guru di SMA Negeri 8 Pinrang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya?
9. Apakah guru di SMA Negeri 8 Pinrang senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan?
10. Apakah guru di SMA Negeri 8 Pinrang bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.



Pedoman Wawancara dengan guru dan staff

Kekuatan Pemimpin

1. Bagaimana perilaku keseharian kepala sekolah dalam memimpin ibu/bapak dalam meingkatkan motivasi kerja guru?
2. Bagaimana pemecahan masalah yang kepala sekolah lakukan dalam mengambil keputusan pada saat rapat?
3. Apakah kepala sekolah bergantung pada kekuasaan formal seperti ketat dan tegas terhadap bawahan?
4. Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan kepada bapak/ibu saat melaksanakan tugas?
5. Apakah kepala sekolah memberikan pengarahan-pengarahan kepada bapak/ibu saat rapat guna dalam perbaikan dalam pelaksanaan tugas?
6. Apakah kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama?
7. Apakah kepala sekolah selalu memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memerintahkan sesuatu?
8. Apakah kepala sekolah selalu memberikan sanksi pada bawahan yang bersalah?
9. Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada disekolah?
10. Bagaimana gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan di SMA Negeri 8 Pinrang dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
11. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sudah sesuai dengan yang bapak/ibu guru butuhkan ?
12. Bagaimana pendapat ibu/bapak terkait agaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
13. Menurut ibu/bapak, bagaimana implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah

yang diterapkan di sekolah ini?
14. Apakah dampak dari gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan terhadap motivasi kerja anda?
Kekuatan Menyatupadukan Sumber Daya Manusia (SDM)
15. Apakah kepala memberikan dorongan semangat kerja kepada anda?
16. Apakah kepala sekolah mengajak tenaga pendidik bekerja sama?
Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi
17. Apakah kepala sekolah melibatkan anda dalam suatu perencanaan sekolah?
18. Apakah kepala sekolah memberikan penghargaan khusus kepada ibu/bapak yang berprestasi?
19. Apakah kepala sekolah memenuhi setiap kebutuhan para bapak/ibu?
20. Bagaimana cara kepala sekolah membangun iklim lingkungan kerja yang kondusif?

A. Motivasi Kerja Guru

Motivasi Internal
1. Bagaimana cara kepala sekolah memotivasi ibu/guru dalam melaksanakan tugas?
2. Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan kepada ibu/guru dalam melaksanakan tugas?
3. Apakah kepala sekolah mengarahkan bapak/ibu agar melaksanakan tugas dengan tepat waktu dengan target yang jelas?
4. Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan motivasi kerja pada ibu/bapak dalam membangkitkan semangat kerja?
5. Apakah kepala sekolah memberikan sanksi kepada ibu/bapak yang lambat dalam melaksanakan pekerjaannya?

6. Apakah ibu/bapak saling bersaing dengan sesama teman sejawat dalam melakukan pekerjaan?
7. Apakah kepala sekolah memberikan penghargaan atau reward kepada ibu/bapak atas hasil pekerjaan anda?

Motivasi Eksternal

8. Apakah ibu/bapak giat bekerja karena takut dengan kekuasaan kepala sekolah?
9. Apakah ibu/bapak selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja anda?
10. Apakah ibu/bapak senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan?


Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 22 Agustus 2022

Mengetahui,-

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Drs. Abdullah Thahir, M. Si

Dr. Usman, S. Ag, M. Ag

NIP. 1964514 199102 1 002

NIP. 19700627 200801 1 010

PAREPARE

3. MATRIKS OBSERVASI PENELITIAN

No.	Fokus Penelitian	Dimensi	Indikator (Data Dokumentasi)	No. Item Instrumen	Jumlah Item Instrumen
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Kekuatan Memimpin	1. <i>Hard Power</i> a. <i>Legitimate Power</i> b. <i>Reward Power</i> c. <i>Coercive Power</i> 2. <i>Soft Power</i> a. <i>Expert Power</i> b. <i>Referent Power</i>	1,2,3,4	4
		2. Kekuatan dalam menyatukan SDM	1. Menerapkan kemampuan tentang motivasi kepada bawahan. 2. Mampu mengajak bawahannya bekerja sama.	5,6	2
		3. Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi	1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. 2. Melibatkan bawahannya dalam suatu perencanaan. 3. Memberitahu setiap pekerjaan bawahannya. 4. Memberikan reward kepada bawahan 5. Memenuhi keinginan bawahannya.	7,8,9,10	4
2.	Motivasi Kerja Guru	1. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan	1,2	2

			<ul style="list-style-type: none"> tugas. 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. 5. Selalu berusaha untuk melebihi orang lain. 		
		2. Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. 	3	1

PAREPARE

4. PEDOMAN HASIL OBSERVASI PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Fokus Pengamatan/yang diamati	Deskripsi
1.	Sikap keseharian kepala sekolah dalam memimpin bawahan.	Sikap keseharian kepala sekolah sangat memberi pengaruh yang sangat positif bagi para tenaga pendidik yang ada di sekolah. Misalnya, kepala sekolah selalu datang tepat waktu ke sekolah otomatis semua tenaga pendidik juga ikut tepat waktu ke sekolah, karena melihat pimpinannya yang tepat waktu.
2.	Kepala sekolah mengambil keputusan dalam rapat.	Kepala sekolah akan meminta seluruh pendapat dari pihak guru pada saat rapat kemudian kepala sekolah akan merampungkan seluruh pendapat tersebut kemudian diputuskan secara bersama.
3.	Kepala sekolah mengarahkan bawahan dalam bekerja sama.	Dalam melakukan suatu kegiatan yang ada di sekolah, kepala sekolah akan mengarahkan seluruh tenaga pendidik yang ada di sekolah untuk berkerja sama. Misalnya kegiatan organisasi sekolah, kepala sekolah akan turut andil dan

		mengarahkan seluruh bawahannya untuk ikut berpartisipasi dan bekerja sama agar tercapai kegiatan organisasi sekolah yang lebih optimal dan terarah.
4.	kepala sekolah memberikan pendapat dalam rapat.	Pada saat rapat berlangsung kepala sekolah akan memberikan pendapat kepada bawahannya kemudian akan dipertimbangkan oleh bawahannya.
5.	Kepala sekolah memotivasi semangat kerja guru.	Dalam melaksanakan kegiatan ataupun pekerjaan disekolah para tenaga pendidik selalu diberikan motivasi semangat kerja oleh kepala sekolah.
6.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun perencanaan.	Kepala sekolah melibatkan para guru maupun staff dalam suatu perencanaan. Contohnya kegiatan penggerak guru, kepala sekolah selalu melibatkan para guru.
7.	Kepala sekolah melakukan pengawasan kepada bawahan.	Dalam hal ini kepala sekolah lebih kearah memantau, tapi bukan berarti kepala sekolah didalam kelas. Pemantauan atau pengawasan ini dilakukan sekali-kali untuk mengetahui apakah guru yang masuk dikelas mengajar atau tidak.
8.	Kepala sekolah memberitahu setiap	Kepala sekolah selalu memberitahukan

	pekerjaan dari masing-masing bawahannya.	atau mengingatkan setiap hari bawahannya, baik itu secara langsung maupun tidak langsung (melalui pesan grup di sosial media <i>WhatsApp</i>). Contohnya saat malam kepala sekolah akan memberitahukan atau mengingatkan bahwa yang bertugas besok ini. Jadi bawahannya memiliki waktu untuk mempersiapkan segalanya.
9.	Kepala sekolah membangun suasana kerja melalui pendekatan kekeluargaan.	Dalam hal ini kepala sekolah menyetarakan bawahannya tidak ada perbedaan semuanya disamaratakan. Jadi terciptalah rasa kebersamaan.
10.	Kepala Sekolah ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di sekolah.	Sebagai seorang pemimpin tentunya kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan sekolah baik itu akademik maupun non akademik.

B. Motivasi Kerja Guru

No.	Fokus Pengamatan/yang diamati	Deskripsi
1.	Ketika guru melaksanakan pekerjaannya.	Dalam hal ini tentunya para guru termotivasi dalam bekerja karena kepala sekolah yang notabnya seorang pimpinan bekerja, apalagi guru yang

		bawahannya.
2.	Guru menerima pujian atau penghargaan.	Pemberian penghargaan dalam bentuk pujian membangkitkan semangat kerja para guru karena hasil kerjanya diapresiasi pimpinannya otomatis hal tersebut meningkatkan motivasi kerja guru yang meningkat lagi kedepannya.
3.	Ketika guru melaksanakan tugas dengan tepat waktu.	Kepala sekolah menjadi cerminan bagi para bawahannya. Contohnya tindakan atau sikap yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu tepat waktu dalam melaksanakan tugas, otomatis bawahannya juga ikut termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sebagai seorang guru.

5. MATRIKS DOKUMENTASI PENELITIAN

No.	Fokus Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Item Instrumen	Jumlah Item Instrumen
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Kekuatan Memimpin	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Hard Power</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Legitimate Power</i> b. <i>Reward Power</i> c. <i>Coercive Power</i> 2. <i>Soft Power</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Expert Power</i> b. <i>Referent Power</i> 	1,2,3	3
		2. Kekuatan dalam menyatupadukan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan kemampuan tentang motivasi kepada bawahan. 2. Mampu mengajak bawahannya bekerja sama. 	4,5,6	3
		3. Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. 2. Melibatkan bawahannya dalam suatu perencanaan. 3. Memberitahu setiap pekerjaan bawahannya. 4. Memberikan reward kepada bawahan 5. Memenuhi keinginan bawahannya. 	7,8,9	3
2.	Motivasi	1. Motivasi	1. Tanggung	1,2	2

	Kerja Guru	Internal	<p>jawab guru dalam melaksanakan tugas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. 5. Selalu berusaha untuk melebihi orang lain. 		
		2. Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. 	3	1

6. PEDOMAN DOKUMENTASI PENELITIAN

A. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Data Dokumentasi yang diperlukan	Checklist (✓)
1.	Kepala sekolah ikut andil dalam Rapat	✓
2.	Kepala sekolah memberikan pendapat dalam rapat.	✓
3.	Kepala sekolah mengarahkan bawahan dalam bekerja sama.	✓
4.	Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kepada bawahannya.	✓
5.	Kepala sekolah mengarahkan guru beserta masyarakat sekolah bekerja bakti.	✓
6.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun perencanaan.	✓
7.	Kepala sekolah melakukan pengawasan kepada bawahan.	✓
8.	Kepala sekolah memberitahu setiap pekerjaan dari masing-masing bawahannya.	✓
9.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru.	✓

B. Motivasi Kerja Guru

No.	Data Dokumentasi yang diperlukan	Checklist (✓)
1.	Guru ketika melaksanakan pekerjaannya	✓
2.	Guru menerima pujian/penghargaan	✓
3.	Guru ketika melaksanakan tugas dengan tepat waktu	✓

Data Dokumen Pendukung

No.	Data Dokumen Pendukung yang diperlukan	Checklist (✓)
1.	Profil Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang	✓
2.	Sejarah SMA Negeri 8 Pinrang	✓
3.	Visi Misi SMA Negeri 8 Pinrang	✓
4.	Struktur Organisasi SMA Negeri 8 Pinrang	✓
5.	Program Kerja kepala sekolah	✓
6.	Data Kepala Sekolah Yang Pernah Bertugas	
7.	Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 8 Pinrang	✓
8.	Data Keadaan Guru Dan Pegawai SMA Negeri 8 Pinrang	✓
9.	Data sarana dan prasarana Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 8 Pinrang	✓
10	Sarana Dan Prasarana Sekolah	✓

7. ANGKET PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Petunjuk :

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah setiap pernyataan

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. Mohon kepada bapak/ibu untuk bersedia memberikan bantuannya dengan mengisikan angket gaya kepemimpinan kepada sekolah di sekolah anda bekerja dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kepala sekolah memposisikan pekerjaan di sekolah sebagai tugas bersama.		
2.	Kepala sekolah tidak melakukan pengawasan kepada guru saat melaksanakan tugas.		
3.	Kepala sekolah memberikan pengarahan-pengarahan kepada guru saat rapat guna dalam perbaikan dalam pelaksanaan tugas.		
4.	Kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama.		
5.	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat untuk memajukan sekolah.		

6.	Kepala sekolah membangun iklim lingkungan kerja yang kondusif.		
7.	Kepala sekolah memberikan contoh yang positif kepada guru.		
8.	Kepala sekolah membiasakan guru menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.		
9.	Kepala sekolah memengaruhi bawahan dengan cara berkomunikasi secara efektif.		
11.	Kepala sekolah melakukan koordinasi yang baik dengan guru pada saat mengambil keputusan.		
12.	Kepala sekolah memiliki keahlian tersendiri dalam memimpin sekolah.		
13.	Kepala sekolah bergantung pada kekuasaan formal seperti ketat dan tegas kepada bawahan.		
14.	Kepala sekolah memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memerintahkan sesuatu.		
15.	Kepala sekolah selalu memberikan sanksi pada bawahan yang bersalah.		
16.	Kepala sekolah melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan.		
17.	Kepala sekolah memusatkan segala keputusan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh tanpa melibatkan bawahan.		
18.	Kepala sekolah bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti,		

	dan tertib.		
19.	Kepala sekolah tidak terbuka kepada bawahannya.		
20.	Kepala sekolah tidak mau menerima kritik, saran, dan tidak mau membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga pendidik maupun kependidikan.		
21.	Kepala sekolah cenderung memberikan kekuasaan kepada bawahan.		
22.	Kepala sekolah bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.		
23.	Kepala sekolah hanya mengikuti kemauan bawahan.		
24.	Kepala sekolah hanya menyampaikan pendapat jika dibutuhkan bawahan.		
25.	Kepala sekolah tidak melakukan pengawasan terhadap sikap, perilaku dan kegiatan yang dilakukan bawahan.		
26.	Kepala sekolah biasanya selalu berusaha menstimulus bawahannya agar bekerja dengan secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.		
27.	Dalam melakukan tugasnya kepala sekolah mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran, kritik yang membangun dari bawahannya dan dijadikan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya.		
28.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang seluas-		

	luasnya kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan membimbingnya.		
29.	Kepala sekolah membantu setiap bawahannya dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya.		
30.	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan bawahan daripada kepentingan individu.		

B. Motivasi Kerja Guru

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan.		
2.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan target yang jelas.		
3.	Saya mengerjakan tugas sebagai guru dengan rasa senang karena merupakan bagian dari tanggung jawab.		
4.	Saya merasa senang jika kepala sekolah memberikan masukan untuk memperbaiki kinerja.		
5.	saya memprioritaskan pekerjaan saya sebagai guru.		
6.	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan kerja.		
7.	Jiak diberi tugas, saya mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikannya.		
8.	Saya menghargai masukan yang diberikan oleh kepala		

	sekolah.		
9.	Saya selalu maksiml dalam bekerja untuk melebihi rekan saya.		
10.	Saya giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan.		
11.	Saya merasa frustasi jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai harapan.		
12.	Saya bekerja dengan giat karena ingin memperoleh pujian dari bawahan.		
13.	Saya bekerja dengan giat dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman sejawat.		
14.	Saya giat bekerja karena takut mendapatkan sanksi dan teguran dari atasan.		
15.	Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang ditetaapkan karena dorongan semnagat dari atasan.		
16.	Saya mencapai hasil kerja yang maksimal karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang luar biasa.		
17.	Saya mencapai hasil kerja karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan bawahan.		

	kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan bawahan.		
18.	saya memperoleh arahan-rahan dari kepala sekolah ketika melakukan pekerjaan.		
19.	Saya mendapatkan bimbingan langsung dari atasan ketika bekerja untuk meningkatkan hasil kerja.		
20.	Saya memperoleh pujian/penghargaan dari atasan karena hasil kerja yang memuaskan.		

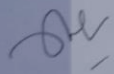
Setelah mencermati angket penelitian dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka angket penelitian tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

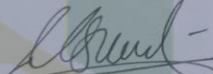
Parepare, 22 Agustus 2022

Mengetahui,-

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Drs. Abdullah Thahir, M. Si


Dr. Usman, S. Ag, M. Ag

NIP. 1964514 199102 1 002

NIP. 19700627 200801 1 010

PAREPARE

XXXI

8. HASIL JAWABAN ANGGKET PENELITIAN

Angket Untuk Guru

Skala Presentase (%)Angket

Presentase	Keterangan
80%-100%	Sangat Setuju (ST)
60%-79%	Setuju (S)
40%-59%	Ragu-Ragu (R)
20%-39%	Tidak Setuju (TS)
0%-19%	Sangat Tidak Setuju (STS)

Keterangan:

“Skor tertinggi yang akan diambil”

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Ket
1.	Kepala sekolah memposisikan pekerjaan di sekolah sebagai tugas bersama.	50	100	-	0	ST
2.	Kepala sekolah tidak melakukan pengawasan kepada guru saat melaksanakan tugas.	13	23	37	77	S
3.	Kepala sekolah memberikan pengarahan-pengarahan kepada guru saat rapat guna dalam perbaikan dalam pelaksanaan tugas.	50	100	-	0	ST
4.	Kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama.	50	100	-	0	ST
5.	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat untuk memajukan sekolah.	50	100	-	0	ST
6.	Kepala sekolah membangun iklim lingkungan kerja yang kondusif.	50	100	-	0	ST
7.	Kepala sekolah memberikan contoh yang	50	100	-	0	ST

	positif kepada guru.					
8.	Kepala sekolah membiasakan guru menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	50	100	-	0	ST
9.	Kepala sekolah memengaruhi bawahan dengan cara berkomunikasi secara efektif.	50	100	-	0	ST
11.	Kepala sekolah melakukan koordinasi yang baik dengan guru pada saat mengambil keputusan.	50	100	-	0	ST
12.	Kepala sekolah memiliki keahlian tersendiri dalam memimpin sekolah.	50	100	-	0	ST
13.	Kepala sekolah bergantung pada kekuasaan formal seperti ketat dan tegas kepada bawahan.	35	75	15	25	S
14.	Kepala sekolah memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memerintahkan sesuatu.	40	80	10	20	ST
15.	Kepala sekolah selalu memberikan sanksi pada bawahan yang bersalah.	36	76	14	24	S
16.	Kepala sekolah melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan.	38	78	12	22	S
17.	Kepala sekolah memusatkan segala keputusan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh tanpa melibatkan bawahan.	11	21	39	79	S
18.	Kepala sekolah bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, dan tertib.	50	100	-	0	ST
19.	Kepala sekolah tidak terbuka kepada	-	0	50	100	ST

	bawahannya.					
20.	Kepala sekolah tidak mau menerima kritik, saran, dan tidak mau membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga pendidik maupun kependidikan.	-	0	50	100	ST
21.	Kepala sekolah cenderung memberikan kekuasaan kepada bawahan.	39	79	11	21	S
22.	Kepala sekolah bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.	40	80	10	20	ST
23.	Kepala sekolah hanya mengikuti kemauan bawahan.	-	0	50	100	ST
24.	Kepala sekolah hanya menyampaikan pendapat jika dibutuhkan bawahan.	9	19	41	81	ST
25.	Kepala sekolah tidak melakukan pengawasan terhadap sikap, perilaku dan kegiatan yang dilakukan bawahan.	-	0	50	100	ST
26.	Kepala sekolah biasanya selalu berusaha menstimulus bawahannya agar bekerja dengan secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.	50	100	-	0	ST
27.	Dalam melakukan tugasnya kepala sekolah mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan sara-saran, kritik yang membangun dari	50	100	-	0	ST

	bawahannya dan dijadikan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya.					
28.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan membimbingnya.	50	100	-	0	ST
29.	Kepala sekolah membantu setiap bawahannya dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya.	50	100	-	0	ST
30.	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan bawahan daripada kepentingan individu.	50	100	-	0	ST

B. Motivasi Kerja Guru

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Ket
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan.	50	100	-	0	ST
2.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan target yang jelas.	50	100	-	0	ST
3.	Saya mengerjakan tugas sebagai guru dengan rasa senang karena merupakan bagian dari tanggung jawab.	50	100	-	0	ST
4.	Saya merasa senang jika kepala sekolah memberikan masukan untuk memperbaiki	50	100	-	0	ST

	kinerja.					
5.	saya memprioritaskan pekerjaan saya sebagai guru.	50	100	-	0	ST
6.	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan kerja.	50	100	-	0	ST
7.	Jiik diberi tugas, saya mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikannya.	-	0	50	100	ST
8.	Saya menghargai masukan yang diberikan oleh kepala sekolah.	50	0	-	100	ST
9.	Saya selalu maksiml dalam bekerja untuk melebihi rekan saya.	38	78	12	22	S
10.	Saya giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan.	50	100	-	0	ST
11.	Saya merasa frustasi jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai harapan.	-	0	50	100	ST
12.	Saya bekerja dengan giat karena ingin memperoleh pujian dari bawahan.	-	0	50	100	ST
13.	Saya bekerja dengan giat dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman sejawat.	-	0	50	100	ST
14.	Saya giat bekerja karena takut mendapatkan sanksi dan teguran dari atasan.	-	0	50	100	ST
15.	Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang ditetaapkan karena dorongan	50	100	-	0	ST

	semnagat dari atasan.					
16.	Saya mencapai hasil kerja yang maksimal karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang luar biasa.	50	100	-	0	ST
17.	Saya mencapai hasil kerja karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan bawahan.	50	100	-	0	ST
18.	saya memperoleh arahan-rahan dari kepala sekolah ketika melakukan pekerjaan.	50	100	-	0	ST
19.	Saya mendapatkan bimbingan langsung dari atasan ketika bekerja untuk meningkatkan hasil kerja.	50	100	-	0	ST
20.	Saya memperoleh pujian/penghargaan dari atasan karena hasil kerja yang memuaskan.	50	100	-	0	ST

9. SURAT PERMOHONAN REKOMENDASI IZIN DARI KAMPUS



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
 FAKULTAS TARBİYAH

Alamat : Jl. Amal Hakiki No. 08 Sorang Parepare 91132 telp. (0421) 21307 Fax. 24434
 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.3254/In.39.5.1/PP.00.9/08/2022
 Lampiran : 1 Bundel Proposal Penelitian
 Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Provinsi Sulawesi Selatan

di,
 Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : Sarina
 Tempat/ Tgl. Lahir : Tuppu, 21 Februari 1999
 NIM : 18.1900.041
 Fakultas/ Program Studi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : VIII (Delapan)
 Alamat : Dusun Susbater, Desa Bungi, Kec. Duampanua, Kab. Pinrang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kab. Pinrang dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang". Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus sampai bulan September Tahun 2022.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Parepare, 30 Agustus 2022

Wakil Dekan I,



Tembusan :

- 1 Rektor IAIN Parepare
- 2 Dekan Fakultas Tarbiyah

10. SURAT PERIZINAN DARI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 9161/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor : B.3254/IN.39.5.1/PP.00.9/08/2022 tanggal 30 Agustus 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SARINA
Nomor Pokok	: 18.1900.041
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI 8 PINRANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 14 September s/d 14 Oktober 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 September 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN


Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Np : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare;
2. *Pertinggal.*

11. SURAT KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suardi, S. Pd
NIP : 19701231 199512 1 008
Jabatan : Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang

Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 21 September 2022

Informan

Suardi, S. Pd

NIP. 19701231 199512 1 008

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Sartika, S. Pd

NIP :

Jabatan : Guru

Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina

NIM : 18.1900.041

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 19 September 2022

Informan



A. Sartika, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Usnaeni, S. Pd
NIP :
Jabatan : Guru

Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 19 September 2022
Informan



Usnaeni, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arifuddin
NIP : 19760301 200003 1 003
Jabatan : Koordinator Tata Usaha

Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 19 September 2022
Informan



Arifuddin
NIP. 19760301 200003 1 003

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Candra Kirana, S. Pd
NIP : 19810531 200903 2 003
Jabatan : Guru

Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 19 September 2022
Informan



Candra Kirana, S. Pd
NIP. 19810531 200903 2 003

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sudarmi Binti Hamid, S.Pd
NIP :
Jabatan : Guru

Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 19 September 2022

Informan



Sudarmi Binti Hamid, S. Pd

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rasna Rasyid, S. Pd
NIP : 10860516 201001 2 030
Jabatan : Guru

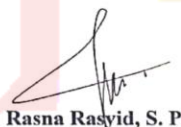
Menyatakan bahwa:

Nama : Sarina
NIM : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 19 September 2022
Informan


Rasna Rasyid, S. Pd
NIP. 10860516 201001 2 030

12. SURAT SELESAI MENELITI DARI SEKOLAH



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 8 PINRANG

Alamat : Jalan Poros Pinrang Polman Km. 37 Tuppu Telp. (0421) 3911111 Kab. Pinrang 91254
<http://www.sman8pinrang@hide.id> e-mail : sman8pinrang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 421.3 /272 - UPT SMA.8 / PRG / DISDIK

Yang bertandatangan di bawah ini, Plt., Kepala UPT SMA Negeri 8 Pinrang menerangkan bahwa :

N a m a : SARINA
Nomor Pokok : 18.1900.041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare

Yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan Penelitian di UPT SMA Negeri 8 Pinrang Kab. Pinrang dengan Judul "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI 8 PINRANG". Yang dilaksanakan mulai tanggal 14 September s/d 14 Oktober 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuppu, 17 Oktober 2022

Plt. Kepala UPT SMA Negeri 8 Pinrang



Nip. 19701231 199512 1 008

DOKUMENTASI



Gambar pertama yakni prestasi salah satu siswa SMA Negeri 8 Pinrang di undang langsung oleh Bapak Gubernur Sulawesi Selatan untuk menjadi sekretarisnya dalam sehari karena diberikan apresiasi atas bakat yang dimilikinya dimana siswa tersebut mengikuti konten kreator tentang menggambar dan pada saat itu objek yang dijadikan pada konter kreator adalah gubernur sulawesi selatan, tak disangka gambar tersebut yang diupload di media sosila dilirik oleh beliau. Dan dapat dilihat pada gambar kedua ketika salah satu murid dan ketua OSIS SMAN 8 Pinrang mendapatkan kesempatan berdialog dengan Bapak Gubernur Sulawesi Selatan, yang membawakan aspirasi untuk warga sekolah, Dalam pertemuan tersebut Ketua OSIS SMAN 8 Pinrang mendapatkan Hadiah berupa Laptop dari Gubernur Sulawesi Selatan.



Salah satu Ambassador VOC (Virgin Coconut Oil) SMAN 8 Pinrang, yang merupakan inovasi VOC Maha Karya Siswa SMAN 8 Pinrang yang diprakarsai oleh guru muda berbakat Asnah Ammase, S. Pd.. Produk tersebut telah mengikuti pameran produk provinsi sulawsi selatan pada kegiatan gebyar SMA.



Suasana lingkungan sekolah yang sangat asri dan nyaman di SMA Negeri 8 Pinrang



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang
Bapak Suardi, S. Pd
yang dilakukan pada hari rabu, 21 september 2022. Pukul 10:41-10:53



Wawancara Dengan
Ibu Candra Kirana, S. Pd
yang dilakukan pada hari senin, 19 september
2022. Pukul 09:20-09:35



Wawancara Dengan
Ibu Rasna Rasyid, S. Pd
yang dilakukan pada hari senin, 19
september 2022. Pukul 09:35-09:55



Wawancara Dengan
Ibu Sudarmi Hamid, S. Pd
yang dilakukan pada hari senin, 19
september 2022. Pukul 09:55-10:10



Wawancara Dengan
Ibu Usnaeni, S. Pd
yang dilakukan pada hari senin, 19
september 2022. Pukul 09:00-09:20



Wawancara Dengan
Ibu A. Sartika, S. Pd
yang dilakukan pada hari senin, 19
september 2022. Pukul 10:10-10:33



Wawancara Dengan
Bapak Arifuddin
yang dilakukan pada hari senin, 19
september 2022. Pukul 11:03-11:10



Pembagian Angket kepada para guru yang dilakukan pada siang hari tepatnya pada hari Senin 27 September 2022



Program Kerja Kepala Sekolah

BIODATA PENULIS



Sarina. Lahir di Tuppu, pada tanggal 21 Februari 1999. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sallo dan Ibu Juhriah. Penulis memiliki saudara laki-laki yang bernama M. Sabar dan saudari perempuan bernama Fitri. Kini penulis beralamat di Desa Bungi, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang. Riwayat pendidikan, 2007-2012 di SDN 136 Duampanua, 2012-2015 di SMP Negeri 1 Lembang, 2015-2018 di SMA Negeri 8 Pinrang.

Kemudian pada tahun 2018 penulis melanjutkan Studi ke jenjang S1 di salah satu perguruan tinggi yakni Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah.

Penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat di desa Bababinanga, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang, lalu melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Negeri 1 Lanrisang. Selama perkuliahan penulis bergabung pada organisasi kampus yakni Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM). Hingga menyelesaikan tugas akhir, penulis telah menyelesaikan skripsi dengan judul: **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 8 Pinrang.**