

SKRIPSI

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI UPT
SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA**



OLEH

**MUZAKKIR
NIM :18.1900.036**

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

2023

SKRIPSI

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI UPT
SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA**



OLEH

**MUZAKKIR
NIM :18.1900.036**

Skripsi sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Islam Fakultas Tarbiyah

Institut Agama Islam Negeri Parepare

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

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di UPT
Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka

Nama Mahasiswa : Muzakkir

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.036

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Tarbiyah
Nomor 1663 Tahun 2021

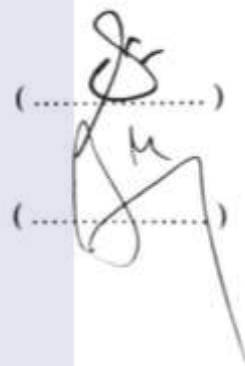
Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Bahtiar, S.Ag., M.A.

NIP : 19720505 199803 1 004

Pembimbing Pendamping : Drs. Ismail Latif, M. M

NIP : 19631207 198703 1 003



(.....)

(.....)

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd

NIP. 19830420 200801 2 010

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka.

Nama Mahasiswa : Muzakkir

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.036

Fakultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Tarbiyah
Nomor 1663 Tahun 2021

Tanggal Kelulusan : 17 Januari 2023

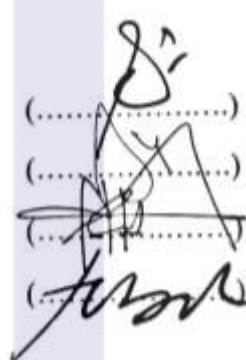
Disahkan oleh KomisiPenguji

Bahtiar,S.Ag., M.A. (Ketua)

Drs. Ismail Latif, M. M. (Sekretaris)

Muhammad Ahsan, M. Si. (Anggota)

Fuad Guntara, M. Pd. (Anggota)



Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd

NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
 وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

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

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

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Bahtiar, S. Ag., M. A dan Bapak Drs. Ismail Latif, M. M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hannani, M. Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa
3. Bapak dan ibu dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare. Dr. Abd. Halik, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

4. Seluruh staf IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan informasi dalam melaksanakan penelitian di IAIN Parepare.
5. Bapak Yonding S.Pd, Bapak Muhsin S.Pd, M. Pd, Bapak Basri K, S.Pd, Ibu Sapriani, S.Pd, Ibu Pawalla, S.Pd dan Ibu Sappeani S.Pd, yang telah memberikan waktu dan ilmu serta bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Parepare yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Teman-teman seperjuangan Harfika, Lisnadila dan masih banyak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis tak lupa mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat terselesaikan. Semoga Allah swt. Berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

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

Parepare, 4 November 2022

Penulis



Muzakkir

NIM. 18.1900.036

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muzakkir
NIM : 18.1900.036
Tempat/Tgl Lahir : Kandoka, 25 Desember 2000
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Motivasi Berprestasi Guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270
Kandoka

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan 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, 4 November 2022

Penulis



Muzakkir
NIM. 18.1900.036

ABSTRAK

Muzakkir, Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 kandoka, (dibimbing oleh Bapak Bahtiar dan Bapak Ismail Latif)

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan suatu hal yang berkaitan dengan motivasi berprestasi guru. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan semangat bagi para guru dalam bekerja dan meningkatkan prestasinya. Agar tercapai hasil pendidikan yang optimal perlu peran yang baik dari Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Untuk memperoleh data, penulis melakukan wawancara langsung kepada narasumber yakni kepala sekolah dan guru yang ada di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka. Selain itu penulis juga melakukan observasi langsung serta memanfaatkan dokumentasi untuk mendukung pengumpulan data pada penelitian serta uji keabsahan data dengan teknik triangulasi.

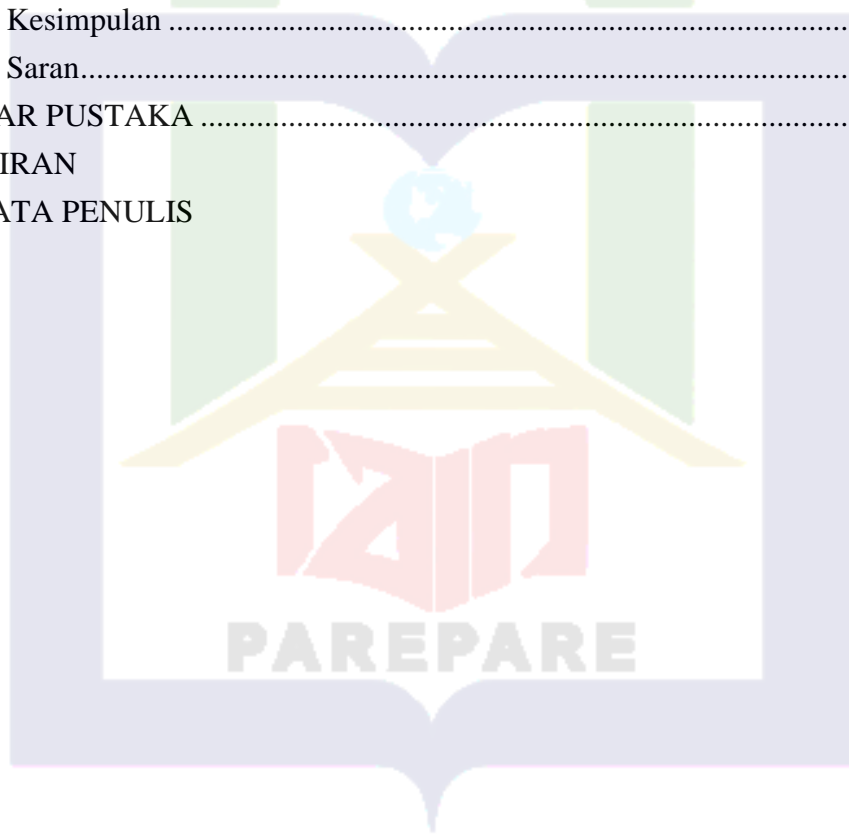
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT SD Negeri 270 kandoka menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang setiap pengambilan keputusan kepala sekolah tentu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya. (2) Motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka memiliki motivasi kerja dan prestasi yang cukup baik. Tentu hal demikian tidak lepas daripada dorongan kepala sekolah. Pemberian arahan dan motivasi yang bermutu tentu dapat meningkatkan kinerja dan prestasi guru. (3) Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah tentu sangat berperan bagi motivasi berprestasi guru. Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dan menjadi keharusan bagi kepala sekolah untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi berprestasi.

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Penelitian Relevan	8
B. Tinjauan Teori.....	9
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	9
2. Motivasi Berprestasi.....	16
3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	35
C. Kerangka konseptual.....	41
D. Kerangka Pikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Fokus Penelitian.....	45
D. Jenis dan Sumber Data.....	45
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	46

F. Uji Keabsahan Data	49
G. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
1. Profil Sekolah.....	52
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	55
3. Motivasi Berprestasi Guru	59
4. Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi Guru	62
B. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	i
LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	



DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
4.1	Visi dan Misi UPT SDN 270 Kandoka	51
4.2	Identitas Kepala Sekolah	52
4.3	Keadaan Guru di UPT SDN 270 Kandoka	53
4.4	Keadaan Peserta Didik	53

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Proses Dasar Motivasi	18
2.2	Kerangka Pikir	43



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat rekomendasi izin penelitian dari IAIN Parepare	Terlampir
2	Surat izin melaksanakan penelitian dari pemerintah Kabupaten Pinrang Dinas Penanaman Modaal dan Pelaksanaan Terpadu Satu Pintu	Terlampir
3	Surat keterangan selesai meneliti dari Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka	Terlampir
4	Surat pernyataan wawancara	Terlampir
5	Pedoman wawancara	Terlampir
6	Dokumentasi	Terlampir

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan 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 ditimbangan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	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
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

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

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَّي	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَّو	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 Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نَا / نَائِي	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis di atas
يِّي	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
وُّو	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

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].

Jika 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 الْفَاضِلَةُ : *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 : Najjainā

الْحَقُّ : al-haqq

الْحَجُّ : al-hajj

نُعِيمَ : nu‘ima

عَدُوُّ : ‘aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يِّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah (i)*.

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

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

Contoh:

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

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan 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*

سَيِّئَةٌ : *syai’ un*

أَمْرٌ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

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

Contoh:

Fī ḡilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

i. Lafẓ al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului pertikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau kedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللهِ : *Dīnullah* بِاللَّهِ : *billah.*

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

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ Hum fī rahmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam 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: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu).

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

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subḥānahū wa ta‘āla*

saw. = *ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s. = *‘alaihi al- sallām*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l. = Lahir tahun

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

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.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj.: Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol.: Volume. 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 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang muncul di era globalisasi saat ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai sumber daya manusia yang cukup besar, salah satu cara yang tepat untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui jalur pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan, memperbaiki, mengevaluasi keterampilan dan sikap seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan dan penelitian.¹

Komponen dalam lembaga pendidikan sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peran guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberitela dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Oleh karena itu guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya baik dari dalam diri pribadi maupun di luar pribadi guru itu sendiri, sehingga dapat mencapai tujuan serta hasil yang diinginkan guru dan lembaga pendidikan tersebut yaitu menciptakan generasi yang cerdas dan peserta didik yang berprestasi.

¹ Etik Kurniawati, "Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," Jurnal At-Taqaddum 9, No. 1 (Juli 2017): 114, Diakses Pada 12 September 2019, [Http://Dx.Doi.Org/10.21580/At.V9i1.1784](http://Dx.Doi.Org/10.21580/At.V9i1.1784).

Prestasi belajar merupakan hal yang sangat penting dalam pendidikan di sekolah, hal ini disebabkan oleh pentingnya peran prestasi belajar itu sendiri sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan pembelajaran. Terlepas dari hal tersebut, setiap orang tua pasti mengharapkan prestasi belajar yang baik dari anaknya. Begitu pun pihak sekolah, guru dan peserta didik itu sendiri turut mengharapkan ketercapaian prestasi belajar yang baik. Prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai oleh peserta didik setelah mendapat pengajaran dalam kurun waktu tertentu, prestasi belajar dapat juga diartikan sebagai sebuah cermin dari usaha belajar. Semakin baik usaha belajar peserta didik, idealnya semakin baik pula prestasi belajar yang akan mereka raih. Karenanya hasil dari prestasi belajar dapat menjadi salah satu acuan dalam menilai keberhasilan pembelajaran yang dialami peserta didik.

Untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam suatu proses pembelajaran dalam ruang lingkup pendidikan, guru harus terdapat motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, motivasi kerja guru merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam hal ini memberikan pembelajaran (mengajar). Motivasi akan mengarahkan dan memberikan energi untuk mencapai satu tujuan. Motivasi yang timbul dari dalam mendorong seseorang untuk memilah aktivitas (bekerja) agar dapat memenuhi harapan. Guru dengan motivasi kerja tinggi memiliki gejala psikis yang menunjukkan kekuatan motif yang mendorong guru untuk memusatkan 3 perhatian dan berbuatsesuata dalam rangka meningkatkan kualitas kerjanya (dalam hal ini pembelajaran)

sehingga mendorong dalam peningkatan hasil belajar peserta didik. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menghadapi kesulitan di

dalam pekerjaannya akan berusaha keras untuk mengatasinya melalui berbagai cara seperti berdiskusi dengan teman, bertanya kepada orang lain yang dipandang menguasainya, ataupun bertanya kepada kepala sekolah.

Pengharapan untuk sukses akan mendorong mereka untuk mencapai nilai yang lebih tinggi, jika dibandingkan dengan guru yang hanya sekedar menggugurkan kewajibannya. Dengan demikian motivasi kerja guru akan memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajarnya.

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terarah dan terencana, oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas seperti kemampuan manajemen dan keterampilan kepemimpinan. Menurut perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran kepala sekolah yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, pencipta iklim kerja, dan wirausahawan.²

Kepala sekolah dari sudut pandang manajemen mutu pendidikan memiliki peran dan kepedulian terhadap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya dan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan berfungsi sebagai penanggung jawab atas semua kegiatan di sekolah.

Gaya

kepemimpinan menyebabkan perilaku pengikutnya berkembang sesuai dengan asahubun

² Ramayulis Dan Mulyadi, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 237.

gan timbal balik, perilaku kepala sekolah dan motivasi kerja guru dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta didik di sekolah. Kepemimpinan adalah segala hal yang berkaitan dengan bagaimana mendengarkan orang lain, mendukung dan mendorong mereka untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan dalam proses pemecahan masalah. Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya secara meyakinkan dalam proses pengambilan keputusan dan menetapkan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi terpenting dari efektifitas sekolah.³ Gaya kepemimpinan memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas guru di lingkungan sekolah.⁴ Pendapat lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup besar terhadap efektifitas suatu sekolah.⁵ Untuk mencapai tujuan organisasi sekolah dan menciptakan prestasi belajar peserta didik, diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik serta motivasi kerja guru yang bisa mendukung dan mendorong terciptanya generasi yang berprestasi. Adapun kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaga tersebut harus memiliki gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik adalah “Gaya Kepemimpinan Demokratis” karena dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah,

³ Rengin Zambat, Sinan Koçyigit, Mehmet N. Tugluk , Handan Dogan, “The Relationship Between The Effectiveness Of Preschools And Leadership Styles Of School Managers,” *Procedia Social And Behavioral Sciences* 2, (2010): 2270, Accessed September 9, 2019, Doi:10.1016/J.Sbspro.2010.03.321

⁴ Ebru Oguz, “The Relationship Between The Leadership Styles Of The School Administrators And The Organizational Citizenship Behaviours Of Teachers,” *Procedia Social And Behavioral Sciences* 9, (2010): 1188, Accessed September 9, 2019, Doi:10.1016/J.Sbspro.2010.12.305.

⁵ Ijaz Ahmad Tatlah And Muhammad Zafar Iqbal, “Leadership Styles And School Effectiveness: Empirical Evidence From Secondary Level,” *International Conference On Educations*.

tujuannya yaitu untuk mempermudah ketercapaian sebuah tujuan organisasi sekolah melalui ikerjasama dengan bawahan, adanya keterbukaan, tanggung jawab, menghargai bawahan dalam berpendapat, membuat keputusan bersama, disertai dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi sehingga berimbas pada peningkatan prestasi belajar peserta didik.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya, oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah. Keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Lingkungan sekolah yang kondusif serta motivasi kerja guru yang tinggi di sekolah sangat penting dalam meningkatkan kualitas sekolah sehingga akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional merupakan sebuah keharusan yang wajib dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas. Ketika menjalankan tugas dan fungsinya, tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah, karena merupakan salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Motivasi umum nyadi pandang sebagai energi atau dorongan yang menggerakkan orang untuk melakukan sesuatu secara alami. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dengan kata lain

motivasi kerja disebut juga dengan pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya yang nyata dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja guru akan tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting dalam menelusuri motivasi kerja guru.

Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi pula, demikian halnya dengan seorang guru, dengan motivasi kerja yang tinggi seorang guru akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan memiliki kewajiban dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai serta dibarengi dengan motivasi kerja guru yang tinggi dalam meningkatkan prestasi serta kualitas peserta didik yang ada di sekolah tersebut.

Motivasi kerja guru akan tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapai. Motivasi guru dalam melakukan kegiatannya merupakan sebuah kunci dalam penjaminan mutu, hasil atau penyampaian kualitas dan standar tinggi dalam sistem pendidikan. Secara umum, semua guru mengakui bahwa motivasi yang buruk mempengaruhi produktivitas mereka dan dengan demikian, mempengaruhi kinerja peserta didik atau prestasi belajar mereka.

Memperhatikan uraian di atas maka penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka?
2. Bagaimana motivasi berprestasi guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap motivasi berprestasi guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Untuk menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka.
2. Untuk menggambarkan motivasi berprestasi guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka.
3. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka.

D. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Sekolah yang diteliti, diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam Penerapan Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kepuasan Kerja guru agar tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik.

2. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi bekal pengetahuan mengenai kepemimpinan kepalasekolah, serta dapat menambah pengetahuan tentang Motivasi Mengajar dan Prestasi Guru dalam rangka meningkatkan proses belajar mengajar yang baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa karya ilmiah mahasiswa berupa (skripsi dan jurnal) yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Di antaranya yaitu:

1. Vela Miarri Nurma Arimla, skripsi pada studi ilmu pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) negeri di temanggung*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dinilai dari aspek karisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif bagi guru, dan kinerja guru yang dinilai adalah mulai pada tahap perencanaan sampai dengan tindak lanjut penilaian.⁶
2. Nadia Nabilla Rosya, skripsi studimanajemen pendidikan islam, universitas islam negeri radenintanlampung, dengan judul, *peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung dengan baik. Dalam melaksanakan perannya kepala sekolah sudah menerapkan gaya kepemimpinan

⁶Vela, *Skripsi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung*. Yogyakarta 2011 h. 111

ersifat demokratis, lugas, dan terbuka, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi dengan warga sekolah, menekankan kepada guru dan warga sekolah untuk disiplin, menyelenggarakan pertemuan dengan warga sekolah mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian khusus, membimbing guru dan membantu guru untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru, mengarahkan guru dan memberikan pelatihan kepada guru agar meningkatkan kemampuannya, dan melakukan kunjungan kelas.⁷

3. Bau Rannu dg. Kapetta, skripsi studi manajemen pendidikan islam, universitas islam negeri dengan judul, *pengaruh penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja guru di sd negeri kassi makassar* Kesimpulan berdasarkan hasil analisis statistik inferensial tentang penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap peningkatan kinerja guru di sd negeri kassi makassar, sumbu nagan pengaruh variabel penerapan fungsi fungsi manajemen sebesar 20,3% dan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di sd negeri kassi makassar.⁸

B. Tinjauan Teoritis

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

⁷ Nadia Nabilla Rosya, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung*, (skripsi: Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung, 2018).

⁸ Bau Rannu Dg. Kapetta Skripsi Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Dengan Judul, *Penengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Di Sd Kassi Makssaar* 2016, h. 66-67.

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dan satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.⁹ Menurut T. Hani Handoko, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran.¹⁰

Dalam perkembangannya gaya kepemimpinan memiliki beberapa macam, diantaranya sebagai berikut:

1. Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahannya sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang menggerakkan bawahan system perintah yang lebih sering dipergunakan. Dalam menggerakkan bawahannya bergantung kepada pangkat dan jabatan. Sukarna menerima kritik dari bawahannya.

3. Paternalistis

Seorang pemimpin yang paternalistis ialah seseorang yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa,

⁹ Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori Dan Permasalahannya", (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), h. 17

¹⁰ T. Hani Handoko, "Manajemen", (Yogyakarta: BPFE, 1995), h. 294

jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif serta mengembangkan daya kreasi dan sering bersikap mahatahu.

4. Karismatik

Seorang pemimpin yang karismatik ialah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar dan mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu/

5. Demokratis

Kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik dalam proses pergerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya.

Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan.

Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat sesuatu hal yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama.¹¹

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.¹² Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud adalah dimensi struktural, fasilitatif dan supportif.

¹¹ Nurzazin, "Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi" (Yogyakarta: Aswaj Pressindo, 2011), h. 35-37

¹² Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori Dan Permasalahannya", (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83

Struktural yaitu cepat mengambil tindakan dan keputusan, fasilitatif yaitu menyediakan dan melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran serta supportif ialah memberikan motivasi dan penghargaan antara guru dan staf. Kepemimpinan disatupihak sangat dekat berhubungan dengan motivasi kerja dan pihak lain berhubungan dengan kekuasaan.¹³

Dengandemikian, kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara murid dan guru yang memberi dan murid yang menerima pelajaran.

b. Sifat-sifat kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas mutuperilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Teori sifat dan atribut dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu dalam Hani Handoko dan Edwin Ghiselli, dalam Utami R. Mutmainnah, mengemukakan teori mereka tentang teori sifat dan atribut kepemimpinan yang meliputi 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu¹⁴:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencari tanggung jawab dan keinginan sukses.

¹³ Miftah Thoha, "Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya".

¹⁴ Hani Handoko & Edwin Ghiselli, "Manajemen", Edisi 2, (Yogyakarta: BPEF, 2006), h. 17-

- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- d. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cukup dan tepat.
- e. Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
- f. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Melalui teori di atas dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan kepala sekolah adalah: 1) Kepemimpinan sebagai pengawas atau supervisor; 2) Kecerdasan, 3) Inisiatif, 4) Ketegasan, 5) Stabilitas emosi. Sifat-sifat ini akan mampu memunculkan citra kepemimpinan bagi para pegawai dan guru di bawah pengawasannya.

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.¹⁵ Menurut Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.¹⁶ Gaya kepemimpinan menurut Hadari Nawawi memiliki tiga poladanya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal. Pemimpin lebih menekankan pada pelaksanaan tugas masing-masing tanpa adanya kerjasama dengan anggota yang lain.

¹⁵ Nurzazin, *“Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi”*, (Yogyakarta: Aswaj Pressindo, 2011), h. 32

¹⁶ Thoha, M, *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 49

2. Gaya kepemimpinan yang berpolamementingkanpelaksanaanhubungankerjasama.

Pemimpinmenaruhperhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang yang mampumenjalinkerjasadalammelaksanakantugasnya masing-masing

3. Gaya kepemimpinan yang berpolamementingkanhasil yang dapatdicapaidalamrangkamewujudkantujuankelompokatsuorganisasi.

Pemimpinmenaruhperhatian yang besar dan memilikikeinginan yang kuat agar setiapangotaberprestasisebesar-besarnya.¹⁷

d. Dimensi dan Indikator Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinanadalahsikap, gerakgerak, ataupenampilan yang dipilihpemimpindalammelaksanakantugaskepemimpinannya.

Terdapatbeberapaindikatordalammenerapansuatukepemimpinan yang baik.

MenurutKartiniKartonomenyatakanebagaiberikut¹⁸:

a. Sifat, sifatseorangpemimpin sangat berpegaruhdalamgayakepemimpinanuntukmenentukankeberhasilannyamenjadise orangpemimpin. Kemampuanpribadi yang dimaksudadalahkualitasseorangdenganberbagaisifat, perangaiatauciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan, kebiasaanmemegangperananutamadalamgayakemimpinansebagai penentupergera

¹⁷ H. Nawawi Dan M. Hadari, “*Kepemimpinan Yang Efektif*”, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995), h. 8

¹⁸ Kartini Kartono, “*Pemimpin Dan Kepemimpinan*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 34

kanperilakuorangpemimpinan yang menggambarkansegalatindakan yang dilakukansebagaipemimpinbaik.

- c. Watak, watakseorangpemimpin yang lebihsubjektifdapatmenjadipenentubagikeunggulanorangpemimpindalam mempengaruhikeyakinan (determination), ketekunan (persistence), dayatahan (endurance), keberanian (courage).
- d. Kepribadian, kepribadianseorangpemimpinmenentukankeberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat /karakteristikkepribadian yang dimilikinya.

Kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil selain katakhalifah disebut juga kata *ulul amri* yang satu akar dengan amri, kata ulil amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam.¹⁹

Adapun firman Allah Swt. Di dalam Q.S. An-Nisa : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ
إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۖ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulilamri di antarakamu. kemudianjikalau kamuberlainanPendapatentangseseuatu, Makakembalikanlahiakepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jikalau mubener-benarberimankepada Allah dan harikemudian. yang demikianitulebihutama (bagimu) dan lebihbaikakibatnya.²⁰

Kepemimpinanmerupakan kemampuaanseoranguntukmeyakinkan orang lain agar orang lain itudengansukarelamaudiajakuntukmelaksanakankehendaknyaataugagasannya.

¹⁹Veithzal Rivai, Kepemimpinan Dan Prilaku (Cet. II, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 6

²⁰Departemen Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dann Dan Terjemah* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019), <https://Lajnah.Kemenag.Go.Id/>.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidupnya.

Dalam membentuk suatu komunitas atau suatu perkumpulan selalu dibutuhkan yang namanya pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. dalam Al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah seperti *khalifah*, *Imam*, dan *Uli al-Amri*.

Dalam Islam prinsip-prinsip kepemimpinan antara lain ialah amanah, adil, kejujuran, kepercayaan, keadilan, dan keseimbangan. Al-Qur'an menyebutkan istilah di deng tiga term yaitu 'adl, qisth dan haqq. Sementara Syura dalam bahasa Indonesia yang berarti musyawarah yang mengandung makna segala sesuatu yang dapat diambil atau dikeluarkan dari yang lain untuk memperoleh kebaikan.

Konsep kepemimpinan ideal dalam Islam dicontohkan secara aktual oleh Nabi Muhammad SAW. Dengan model *prophetic leadership*. Model kepemimpinan ini tidak pernah lepas dari pembicara tentang kisahteladan para nabi dan rasul. Sebab mereka adalah contoh pemimpin yang paling utama di antara banyak contoh kepemimpinan sejarah umat manusia.²¹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat di

²¹ Muhammad Harfin Zuhdi, "Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam", Jurnal Akademika, Vol. 19, No. 01, (Januari-Juni, 2014), h. 55

interpretasi dalam tingkah lakunya, beruparangsangan, dorongan atau pembangkitan yang munculnya suatu tingkah laku tertentu.²²

Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Motif biogenetis merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil napas, seksualiteitnya.
- 2) Motif sosiogenetis adalah motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Jadi motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaannya. Misalnya keinginan mendengarkan musik, makanan pecel, makan coklat, dan lain-lain.
- 3) Motif teologis, motif ini manusia sebagai makhluk yang berketuhanan, yaitu adanya interaksi antara manusia dengan tuhan, seperti ibadah yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, misalnya keinginan untuk mengabdikan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa, untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya.²³

Sebelum mengacu kepada pengertian motivasi terlebih dahulu kita menelaah pengertian kata motif dan kata motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang

²² Steers, Richard M., and Lyman W. Porter, *Motivation And Work Behavior* (New York: Mc-Graw-Hill Inc., 1999), h. 154.

²³ Robert C. Beck, *Motivation Theories And Principle* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1990).

terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Berkaitan dengan pengertian motivasi tersebut, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotetik yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi terdapat konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu.²⁴

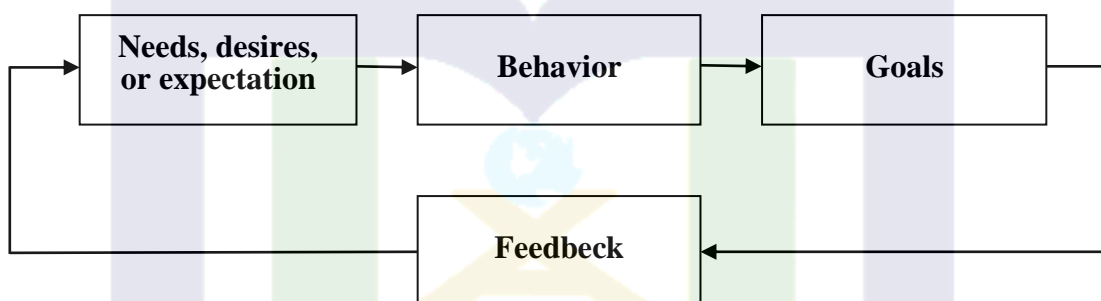
Dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dorongan untuk mencapai tujuan tertentu seseorang berusaha dengan segala potensi yang dimilikinya agar dapat memenuhi kebutuhan yang ingin dicapai. Selain itu, tingkah lakunya seseorang untuk mencapai kebutuhannya, misalnya seseorang yang lapar akan berbedakan tingkah lakunya dengan orang yang tidak lapar. Demikian pula dengan umpan balik yang diperlihatkan seseorang pada saat yang bersangkutan berusaha memenuhi kebutuhannya. Misalnya seorang siswa akan merasa senang belajar dan mengulang pelajaran yang

²⁴ Thomas L Good & Jere E. Brophy, *Educational Psychology: A Realistic Approach* (New York Longman, 1990), h. 360

telah dipelajarinya pada saat berada di rumahnyakarena dalam pelajaran itu siswa tersebut mendapat puji dari gurunya. Sementarasiswa lainnya yang tidak mendapat puji dari gurunya tidak akan mengulang pelajaran tersebut setelah di rumah, bahkan mereka cenderung tidak senang dengan pelajaran itu.

Proses interaksi dengan berbagai dorongan sebagaimana dijelaskan di atas ini disebut sebagai suatu produk motivasi dasar (basic motivations process), yang dapat digambarkan dengan model proses seperti terlihat pada gambar berikut;



Gambar 2.1 (Proses Dasar Motivasi)

Motivasi merupakan konsep hipotetik untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk merubah situasi yang kurang dan tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarkhisemuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan) kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang (perhatian cinta) kebutuhan dihargai dan dihormati (kuasa) dan kebutuhan aktualisasi diri (pengakuan diri). Teori ini dikenal sebagai teori kebutuhan (needs).

Teori ini mempunyai makna serta peranan kognisi dalam kaitannya dengan perilaku seseorang menjelaskan bahwa adanya peristiwa internal yang terbentuk sebagai perantara dari stimulus tugas dan tingkah laku, berikutnya. Orang yang mempunyai motivasi rendah. Orang yang berhasil dengan tugas-tugas yang sulit akan memiliki kebanggaan tersendiri baginya. Teori ini mengubah konstruk motivasi yang pokok yaitu konsep tentang dorongan (drive), sebagai penyebab kompleks yang selanjutnya dinamakan atribusi. Pengertian atribusi mengacu pada penyebab kejadian atau hasil menurut hasil persepsi individu.²⁵

Konsep motivasi intrinsik mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu, bila ia dapat menyenangkan kegiatan itu sendiri, maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut.

Bila seseorang menghadapi tantangan, dan ia merasa yakin dirinya mampu, maka biasanya orang tersebut akan mencoba melakukan kegiatan tersebut.

Pengatur diri (*self regulation*), merupakan bentuk tertinggi penggunaan kognisi. Teori ini menyarankan agar menggunakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan akademik sebagai peserta didik. Sehingga dapat diartikan motivasi sebagai dorongan rasa ingintahu yang menyebabkan seseorang untuk memenuhi kemauan atau keinginannya.²⁶

Atkinson mengemukakan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi dan peluang serta intensif, begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal. Motivasi dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang. Guru dapat memberikan motivasi siswa dengan melihat suasana dan emosi siswa tersebut.

²⁵ Robert C, Beck, *Motivation* (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1990), h. 306-307

²⁶ Center Drive, Bethesda, Maryland, 2000, A Definition Of Behavioral And Social Sciences Research For The National Institutes Of Health ([Http://Www.Oml.Gov/Hgmis/Clsi/Behavior.Html](http://www.Oml.Gov/Hgmis/Clsi/Behavior.Html))

Menurutnya, motivasi berprestasi itu dimiliki oleh setiap orang sedangkan intensitasnya tergantung pada kondisi mental orang tersebut. Brophy mengemukakan suatu daftar strategi motivasi yang digunakan guru untuk memberikan stimulus siswa agar produktif dalam belajar (1) keterkaitan dengan kondisi lingkungan, yang berisi kondisi lingkungan sportif, kondisi tingkat kesukaran, kondisi belajar yang bermakna, dan pengganggu strategi yang bermakna; (2) harapan untuk berhasil, berisi kesuksesan program, tujuan pembelajaran, remedial sosialisasi penghargaan dari luar berisi hadiah, kompetensi yang positif, nilai hasil belajar.²⁷

Motivasi intrinsik berisi: (1) penyesuaian tugas dengan minat, (2) perencanaan yang penuh variasi, (3) umpan balik atas respons siswa, (4) kesempatan respon peserta didik yang aktif, (5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya.

Motivasi ekstrinsik berisi: (1) penyesuaian tugas dengan minat, (2) perencanaan yang penuh variasi, (3) atas respons siswa, (4) kesempatan peserta didik yang aktif, (5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya, (6) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.

David McClelland at. Al., berpendapat bahwa: "*A motive is the reintegration by a cue of a change in an affective situation*", yang berarti motif itu merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (reintegration) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan (stimuli) perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tandai perubahan tersebut tampak pada

²⁷Thomas L Good & Jere E. Brophy, *Educational Psychology: A Realistic Approach* (New York Longman, 1990), h. 370

adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan.¹⁸⁵ Motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dan dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan ke keadaan yang diharapkan, dan usaha untuk mencapai tujuan.

Berangkat dari teori-teori motivasi yang telah dikemukakan di atas dapat disintesis bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktifitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Dengan sasaran sebagai berikut:

- 1). Mendorong manusia untuk melakukan suatu aktifitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi.
- 2). Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai.
- 3). Menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.

Moekijat menyatakan konsep motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Dengan demikian kita dapat mengganti kata "pengaruh" untuk "memberi motivasi" dalam masalah pemimpin.

Bagaimana saya dapat memberi motivasi (mempengaruhi) pimpinan saya? Dengan cara yang lain kita dapat menanyakan "Apakah yang memberi motivasi (mempengaruhi) kepadanya."²⁸

²⁸ Moekijat, Motivasi Dan Pengembangan Manajemen (Bandung: Penerbit Alumni, 1976), h. 37

Dari pembahasandiatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong atau gerak yang berasal dari dalam pribadi seseorang, sehingga ia mampu melakukan sesuatu lebih kuat daripada keadaan yang wajar dan upayanya agar daya tersebut tetap dapat dipertahankan.

b. Macam-macam teori dalam Motivasi

Berdasarkan kebutuhan, keinginan dan tujuan, motivasi dapat ditinjau dari dua teori yaitu teori kebutuhan dari Maslow dan teori motivasi kesehatan Herzberg.

1) Teori tingkat kebutuhan dari Maslow

Salah seorang pelopor yang mendalami teori motivasi kebutuhan adalah Abraham H. Maslow. Hasil pemikirannya dituangkan dalam sebuah buku berjudul "Motivation and personality". Menurut Maslow, seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu karena adanya kebutuhan. Kebutuhan manusia tersebut dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (the physiological needs). Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling utama, meliputi kebutuhan oksigen, air, protein, garam, gula, kalsium, berbagai mineral dan vitamin. Juga pH yang seimbang dan suhu, serta berbagai kebutuhan untuk dapat hidup yang aktif, seperti istirahat, tidur yang cukup, terbebas dari bahan pencemaran seperti karbon dioksida, sampah dan sebagainya.
- b) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (safety or security needs). Bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka dengan sendirinya akan datang kebutuhan yang kedua, yaitu kebutuhan keselamatan dan rasa aman, meliputi terbebas dari rasa

takut dari ancaman, kecelakaan dan melaksanakan tugas pekerjaan.

Kebutuhan ini ada dua macam, yaitu keamanan jiwa dan keamanan harta benda.

c) Kebutuhan akan cinta dan sosial (the love and belonging needs).

Kebutuhan akan cinta dan sosial adalah kebutuhan sebagai anggota masyarakat seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok dan masyarakat lingkungan.

d) Kebutuhan akan penghargaan (esteem needs).

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari masyarakat yang meliputi kebutuhan akan penghargaan, kebebasan status, prestasi, kekuasaan, harga diri dan rasa dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization), yaitu kebutuhan akan perwujudan diri,

pengembangan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.

2) Motivasi kesehatan

Hersberg menganggap, bahwa orang mempunyai dua macam kebutuhan yang berlainan. Kelompok kebutuhan-kebutuhan yang pertama ia menyebutkan kebutuhan-kebutuhan pemeliharaan atau kebutuhan-kebutuhan kesehatan ini adalah kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan segi hakikat manusia yang ingin menghindari sakit. Kelompok kebutuhan-kebutuhan yang lain Herzberg menyebutkan kebutuhan-kebutuhan ini adalah kebutuhan-kebutuhan yang orang harus memenuhi keinginannya untuk prestasi, penghargaan dan pertumbuhan serta pengembangan dari kemampuan-kemampuan apa saja yang dimilikinya.

Seperti halnya dengan kebutuhan-kebutuhan akan kesehatan (disebut kebutuhan-kebutuhan kesehatan karena kebutuhan-kebutuhan tersebut terutama bersifat prefentif) kebutuhan-kebutuhan ini adalah hal-hal yang harus dipenuhi secara terus-menerus. Herzberg menyebutkan kebutuhan-kebutuhan ini kebutuhan-kebutuhan untuk pemenuhan lagi, karena kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai akibat kembali kepada nol setelah tidak dipenuhi lagi. Orang lapar makan, kemudian ia lapar lagi dan harus makan lagi. Seperti yang dikatakan oleh Herzberg, tidak ada makanan yang ia dapat makan yang dapat mencegah timbulnya lapar lagi.

Diantara kebutuhan akan motivasi, Herzberg mencatat penghargaan, tanggung jawab, prestasi dan pertumbuhan. Ini adalah hal-hal yang memberikan perasaan kesempurnaan bagi seseorang individu dalam suatu pekerjaan yang memberikan pengetahuan dan tantangan yang cukup.

c. Prinsip-prinsip motivasi

Denny menyatakan sembilan prinsip motivasi, yaitu:

- 1) Kita harus bermotivasi agar dapat memotivasi. Jika anda ingin memotivasi orang lain, anda harus memotivasi diri anda terlebih dahulu;
- 2) Motivasi memerlukan sasaran adalah mustahil bagi siapa pun atau, dalam hal ini, suatu regu atau sekelompok orang untuk menjadi termotivasi tanpa adanya suatu sasaran yang jelas dan terinci;
- 3) Motivasi, sekalitercapai, tidak pernah berlangsung selamanya artinya seseorang dapat termotivasi di tempat kerja mereka dan menjadi kurang termotivasi dalam lingkungan rumah mereka, dan sebaliknya. Hal itu sendiri bisa menjadi alasan yang

cukup baik mengapa setiap individu perlu memahami daya motivasi, memahami diri mereka bereaksi apa yang menyebabkan mereka menjadi bahagia atau tak bahagia, serta apa yang mengilhami mereka untuk berbuat sedikit lebih banyak;

- 4) Motivasi memerlukan pengakuan artinya pengakuan datang dalam berbagai bentuk dari ucapan selamat teman sejawat sampai surat ucapan terima kasih dan cara dan memperlakukan seseorang sampai pengiriman sebuah vas bunga kerumah;
- 5) Partisipasi membangkitkan motivasi artinya seringkali orang lebih termotivasi oleh bagaimana mereka digunakan di dalam suatu pekerjaan dibandingkan oleh bagaimana mereka diperlakukan. Ketika orang merasa dirinya sebagai bagian dari suatu eksperimen atau bagian dari suatu proyek, mereka akan menunjukkan suatu motivasi yang jauh lebih tinggi;
- 6) Melihat diri sendiri melangkah maju memotivasi kita adalah satu karakteristik manusia, bahwa ketika kita melihat diri sendiri melangkah maju dalam bentuk apapun, kita pasti lebih termotivasi. Apakah di dalam kehidupan pribadi atau bisnis kita, kegembiraan, olah raga dan kesenangan, ketika melihat diri sendiri bergerak maju, kita hanya ingin maju lebih lanjut nantinya;
- 7) Tantangan hanya akan memotivasi bila ada kesempatan menang artinya tantangan dapat sungguh-sungguh memotivasi. Orang akan bangkit untuk meraih peluang itu. Tantanglah mereka untuk mendapatkan sesuatu yang berharga untuk dilakukan, maka sambil dan risepuluh mereka akan menerima tantangan itu. Semakin banyak saja pimpinan yang menyadari, bahwa pekerjaan itu sendiri bisa merupakan pendorong motivasi, bukan sekedar beban

yang menjemukan. Berbagai aspek lain dari pekerjaan itu seperti tanggung jawab, tantangan, dan perasaan ternyata memiliki andil yang bermanfaat.

Seseorang dapat menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih matang, dengan memberimereka pekerjaan lebih cangguh yang mampu mereka tangani dan dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu saja, diberikan kredit atas prestasi yang dicapainya.

- 8) Setiap orang mempunyai sumber penyulut motivasi artinya hukum ini menyatakan, bahwa setiap orang dapat termotivasi. Mereka mempunyai sumber tetapi tidak tahu sampai pada titik tertentu pada titik manakah sumber itu baru akan bisanya tersulut. Upaya terus-menerus untuk membangkitkan gairah orang melakukan aktivitas atau unjuk kerja yang lebih besar kadang kala hanya membuang-buang biaya.
- 9) Kebersamaan dalam kelompok memotivasi artinya hukum ini menekankan pentingnya rasa ikut memiliki bagi seseorang. Semakin kecil unit yang terlibat, semakin besar loyalitas, motivasi dan usahanya.²⁹

d. Motivasi untuk Berprestasi

Mc. Clelland, seperti yang dikutip oleh Moekiyat menyatakan, bahwa orang-orang yang sungguh-sungguh mampu memotivasi untuk berprestasi memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Mereka lebih menyukai dan memecahkan masalah-masalah secara mandiri. Mereka mengembangkan tugas yang dihadapi, meskipun mereka dapat bekerja dengan

²⁹ Richard Denny, Sukses Memotivasi : Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 37-42

orang-orang lain. Mereka lebih menyukai situasi-situasi, tempat mereka mengamang satu-satunya tanggung jawab untuk pemecahan masalah;

- 2) Orang-orang yang sungguh-sungguh dapat memotivasi cenderung menuju ke situasi tersebut, tempat mereka dengan segera dapat memperoleh feedback pada hasil kerjanya;
- 3) Orang yang berhasil adalah orang yang menentukan tujuan yang mengandung risiko, sehingga dapat memperluas kesempatan untuk kepuasan hasil pekerjaannya.

Beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi prestasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan harus bersifat khusus dan ditentang dengan tegas;
- 2) Tujuan harus mengandung unsur risiko, tetapi bukan risiko yang tinggi, sehingga dapat menghalang-halangi individu yang bersangkutan;
- 3) Individu-individu diberitanggung jawab untuk suksesnya hasil dari kegiatan-kegiatan mereka. Tanggung jawab terhadap hasil-hasil ini harus merupakan tanggung jawab yang sungguh-sungguh,
- 4) Ganjaran-ganjaran dan hukuman-hukuman yang dihubungkan dengan hasil pekerjaan yang sukses atau gagal harus dihubungkan dengan tujuan-tujuan hasil kerja.

Semuanya ini adalah baik sekali, apabila kita dapat mengembangkan suatu organisasi di mana motivasi prestasi, kebutuhan untuk menyelesaikan suatu tugas untuk memecahkan suatu masalah adalah tinggi, kemudian menambah kesempatan-kesempatan untuk pengembangan yang efektif dan latihan dari para pimpinan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori Herzberg.

Indikator motivasi ada lima, diantaranya yaitu hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, fasilitas penunjang pekerjaan sesuai dengan kebutuhan, gaji dan pemberian tunjangan.

Indikator motivasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut³⁰:

- a. Hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan
 Dalam suatu perusahaan atau organisasi apapun sangat penting untuk membangun hubungan yang baik antara atasan maupun karyawan. Untuk menjalankan pekerjaan perlu adanya suasana harmonis terjalin di tempat kerja dan saling kerjasama antara bawah dengan atasan maupun dengan rekan kerja yang baik, agar tercipta hubungan yang baik.
- b. Lingkungan kerja
 Dalam suatu perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi perusahaan, tetapi lingkungan kerja dapat mempengaruhi dan menunjang para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
 Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan pelatihan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.
- d. Fasilitas penunjang pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

³⁰ Ichlapio Fitrianto Dan Hasmin Tamsah, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Nusantara”, Dalam Jurnal Mirai Management, ISSN: 2597-4084.

Fasilitas penunjang pekerjaan yang baik dan memadai sesuai dengan kebutuhan sangat diharapkan para karyawan. Karena fasilitas penunjang pekerjaan dapat mempengaruhi para karyawan dalam melakukan dan menjalankan pekerjaan yang lebih baik.

e. Gaji pemberi tunjangan

Gaji atau tunjangan merupakan hal yang krusial dalam bekerja, karena gaji atau tunjangan merupakan penghargaan dari hasil kerja yang diperoleh seseorang. Suatu perusahaan atau organisasi hendaklah memberikan gaji dan tunjangan yang layak bagi karyawan atau pegawainya. Sehingga para karyawan merasa senang jika pekerjaan yang dilakukan dihargai dengan baik.

3. Prestasi

Istilah prestasi diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Berikut ini definisi tentang prestasi menurut pendapat para ahli:

- a) Menurut Kamus Umum Poerwadarminta, prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya).³¹
- b) Menurut Muhammad Fathurrahman dan Sulistyorini, definisi dari prestasi adalah suatu hasil luar biasa/dahsyat yang telah dicapai. Menurut mereka pula prestasi merupakan sebuah keberhasilan berstandar tinggi yang citranya hanya diperoleh segelintir orang. Dengan kemampuan berfikir dan menilai,

³¹ W.J.S. Poerwadarminta, "Kamus Umum Bahasa Indonesia", (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1985), h. 768

prestasi diasumsikan sebagai sukses dengan ukuran yang ditentukan sendiri berdasarkan hasil penilaian yang eksternal. Dengan nilai yang tinggi, beliau juga memaknai prestasi sebagai barang mewah di mana hanya sedikit orang saja yang sanggup menyandangnya.³²

Penulis dapat mengambil kesimpulan dari beberapa definisi di atas, bahwa prestasi adalah hasil pencapaian terhadap tugas yang diberikan kepada individu maupun organisasi. Prestasi tidak mengandung konotasi negatif, artinya keberhasilan dalam kebaikan karena semua orang selalu mengharapkannya.

4. Guru

a. Pengertian Guru

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berasal dari anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Menurut Ngalih Purwanto, mengatakan bahwa guru adalah orang yang memberikan suatu ilmu atau kependidikan tertentu kepada seseorang atau kelompok, guru sebagai pendidik adalah seorang yang berjasaterhadap masyarakat dan negara.³³

Menurut Hadari, guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantuan anak didik mencapai kedewasaan.³⁴

³² Muhammad Fathurrahman Dan Sulistyorini, *“Belajar Dan Pembelajaran dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional”*, (Yogyakarta: Teras Cetakan I, 2012), h. 154

³³ Latifa Husein, *“Profesi Kependidikan Menjadi Guru Profesional”*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), h. 21

³⁴ Syarifuddin Nurdin, Adrianto, *“Profesi Keguruan”*, (Depok: Rajawali Press, 2019), h. 135

Dari pendapat di ataspenelitidapatmenyimpulkanbahwa guru merupakanseorangpendidikdenganbidangkeahliantertentudalammendidikseorang anakbaiksecaraindividumaupunkelompok.

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 29 Ayat 2 mengatakanbahwa guru sebagaipendidikadalahtenagaprofesional yang bertugasmerencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilaihasilpembelajaran, melakukanpembimbingan dan pelatihansertamelakukanpenelitian dan pengabdiankepadamasyarakat.³⁵

b. Peran Guru

Peran guru sebagaipendidikmerupakanperan-peran yang berkaitandengantugas-tugasmemberidorongan (*Supporter*), tugas-tugaspengawasan dan pembinaan (*Supervisor*) sertatugas-tugas yang berkatandenganmendisiplinkananak agar anakmenjadipatuhterhadapaturan-aturansekolah dan normahidupdalamkeluarga dan masyarakat.³⁶

Menurut E Mulyasamenyatakanbahwaperan guru ada 19 yaitu : a) guru sebagaipendidik, b) guru sebagaipengajar, c) guru sebagaipembimbing, d) guru sebagaipelatih, e) guru sebagaipenasehat, f) guru sebagaipembaharuan, g) guru sebagai mode, h) guru sebagaipribadi, i) guru sebagaipeneliti, j) guru sebagaipendorongkreativitas, k) guru sebagaipembangkitpandangan, l) guru sebagaipekerjarutin, m) guru sebagaipemindahkemah, n) guru sebagaipembawacerita,

³⁵ UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknes Dan Peraturan Pemerintah RI Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar. h.8

³⁶ Juhji, "Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan", Jurnal Pendidikan, Vol. 10 No.1, 2016, h. 54

o) guru sebagai aktor, p) guru sebagai inisiator, q) guru sebagai evaluator, r) guru sebagai pengawas, s) guru sebagai koordinator.³⁷

c. Tugas Guru

Guru senantiasa dihadapkan dengan tugas pokok yang harus dilaksanakan sebagai konsekuensi dari aktivitas profesinya. Hal ini termuat dalam deskripsi Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yakni (1) menempatkan guru sebagai unsur tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. (2) menegaskan guru sebagai pendidik profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁸

5. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kata kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan pemimpin dalam suatu organisasi.

Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan di mana tempat menerima dan memberipelajaran.³⁹

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru memberitugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakannya proses

³⁷ Latifa Husein, “Profesi Kependidikan Menjadi Guru Profesional”, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), h. 43

³⁸ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h 27

³⁹ Wahjosumidjo, “Kepemimpinan Kepala Sekolah”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 34

belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran, kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf, guru dan siswa.⁴⁰

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional dalam studi kepemimpinan kepala sekolah.

Pendekatan pertama memandang kepemimpinan kepala sekolah sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*traits*) yang tampak. Pendekatan yang kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah efektif.⁴¹

b. Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik demi kemajuan pendidikan sekolah. Dalam perannya sebagai kepala sekolah memiliki tugas yang harus dilakukan:

- 1) Kepala sekolah sebagai Educator (pendidik), harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif. memberikan nasehat kepala warga sekolah, memberikan dorongan kepala seluruh tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

⁴⁰ Wahsumidjo, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah*”, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), h.

⁴¹ T. Hani Handoko, “*Manajemen*”, (Yogyakarta: BPFE, 2003), h. 293

- 2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer, dalam mengelola tenaga kependidikan salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru . Dalam hal ini kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. baik yang dilaksanakan tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.
- 3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator, khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. seberapa besar kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya oleh karena itu kepala sekolah mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.
- 4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metod, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan,selanjutnya diupayakan

solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.⁴²

c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Berikut beberapa peran dari kepala sekolah:

1. Kepala sekolah sebagai pejabat formal

Dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena cakapannya khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-

⁴²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung PT: Remaja Rosdayakarya, 2011). h. 432

persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

Oleh sebab itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala sekolah sebagai pejabat atau pemimpin formal dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan: pengangkatan, pembinaan, dan tanggung jawab.⁴³

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

a. Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

⁴³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2002), h.89

b. Sumberdayasuatuasekolah, meliputi : dana, perlengkapan, informasi, maupun sumberdaya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku, serta pendukung untuk mencapai tujuan.

c. Mencapai Tujuan Organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berarti bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus. Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi lain. Tujuan ini bersifat khusus dan unik. Namun apa pun tujuan spesifik dari organisasi tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.⁴⁴

3. Kepala Sekolah Sebagai Seorang Pemimpin

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah yaitu:

- a. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antara individu bahkan antar kelompok.
- b. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau diabaikan. Dengan kata lain sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi

⁴⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2002), h. 95

diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan diantara mereka yaitu guru, staf, dan para siswa.

- c. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawah dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- d. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana, dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang dibankan kepada sekolah, kepala sekolah harus mampu membawaperubahan sikap perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan.

- f. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah.
- g. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu penampilan seorang kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.
- h. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.

Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjaditanggungjawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.⁴⁵

4. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

⁴⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2002), h. 106

Memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sasaran pendidikan, bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan.

Arti atau definisi pendidikan secara leksikal dapat digali dari berbagai sumber, antara lain :
 Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Sebagai seorang pendidik diharuskan mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu :

Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.

- a. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- b. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
- c. artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan yang perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik, mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik diarahkan. Sedangkan yang kedua, yaitu bagaimana peranannya sebagai pendidik di dilaksanakan.⁴⁶

⁴⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2002), h.122

5. Kepala Sekolah Sebagai Staf

Salah satu peran kepala sekolah, adalah sebagai seorang pejabat formal, atau sebagai pemimpin formal. Oleh sebab itu kedudukannya yang formal, pengangkatan, pembinaan, dan tanggung jawabnya terikat oleh serangkaian berbagai ketentuan dan prosedur.

Tetapi disamping peranannya sebagai pejabat formal yang mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan dan memberikan instruksi atau perintah, kepala sekolah berperan pula sebagai orang staf.

Berperan sebagai staf, karena keberadaan kepala sekolah di dalam lingkungan organisasi yang lebih luas atau di luar sekolah berada di bawah kepemimpinan pejabat lain, baik langsung maupun tidak langsung, yang berperan sebagai atasan kepala sekolah.

Agar tugas-tugas kepala sekolah sebagai staf dalam membantu atasan, dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka kepala sekolah selalu :

- a) Melihat, memperhatikan dan mencari cara-cara baru untuk maju
- b) Memberikan informasi yang diperlukan tentang sebab-sebab dan akibat sesuatu tindakan
- c) Memiliki perasaan prioritas, cara berpikir tepat waktu, strategik, perspektif, dan pertimbangan-pertimbangan yang lain
- d) Menyadari kedudukannya sebagai pemikir, atau otak dari pemimpin bukan sebagai pembuat keputusan dan pemberi perintah.

Memperhatikan tugas-tugas staf tersebut, memberikan indikasi bahwa hakikat pekerjaan staf adalah bagian integral dari pada kegiatan yang harus terselenggara di lingkungan organisasi,

mendukung kegiatan manajemen dan berperan membantu atasan atau pemimpin untuk menjadi lebih efektif, meningkatkan kemampuan kerja dan mewujudkan perbaikan-perbaikan yang diperlukan dan meningkatkan produktivitas organisasi sebagai satu keseluruhan.

C. Kerangka Konseptual

Judul dari penelitian ini adalah “Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka”. Penelitian ini mengandung unsur-unsur pokok yang perlu dibatasi sehingga pembahasan dalam bahasan ini lebih spesifik. Dengan tinjauan konseptual, peneliti mampu memahami dan fokus dalam penelitiannya. Oleh karena itu, adapun bahasan mengenai judul tersebut yaitu :

1. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai educator, supervisor, fasilitator. Penelitian ini akan berfokus untuk mengetahui seperti apa peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di UPT SD Negeri 270 Kandoka.

2. Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berprestasi guru meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini akan berfokus untuk mengetahui seperti apa motivasi guru yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka.

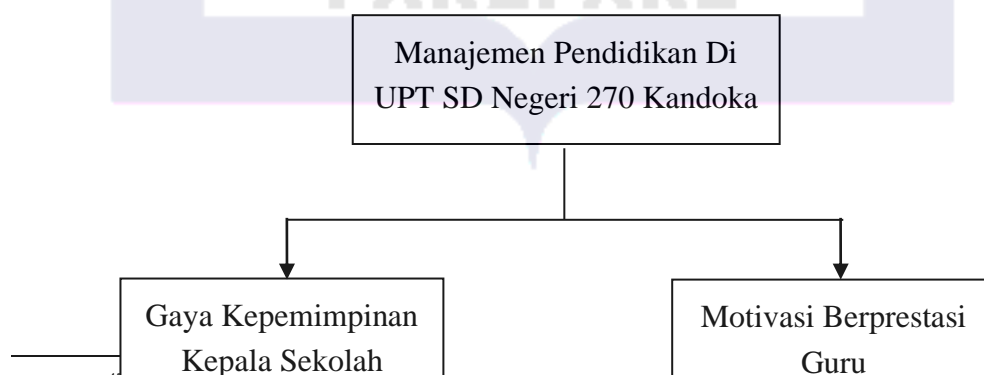
3. UPT SD Negeri 270 Kandoka

UPT SD Negeri 270 Kandoka adalah salah satu satuan pendidikan dasar yang ada di Kandoka, Desa Benteng Paremba, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Dalam menjalankan kegiatannya, UPT SD Negeri 270

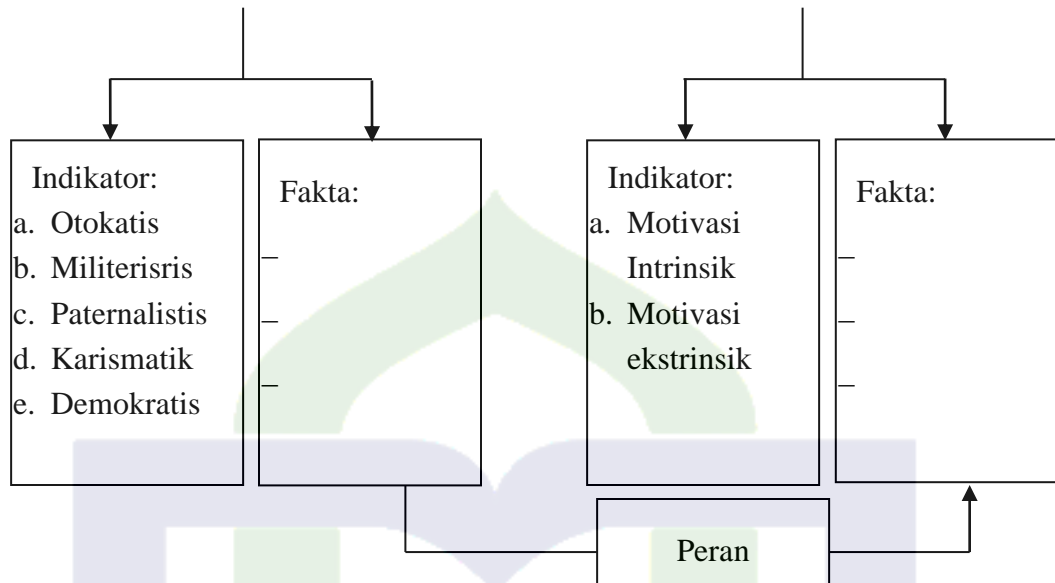
Kandokaberadadibawahnaungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolahtersebutmerupakantempatlokasipenelitian yang akandilakukan oleh peneliti.

D. KerangkaPikir

Kerangkapiaksebagaimbarantentangpolahubungankonsep dan atauvariabelsecarakoheren yang merupakangambaran yang utuhterhadapfokuspenelitian.⁴⁷ Oleh karenitudibutuhkanadanyakerangkapiuntukmemudahkanpembacadalammengetah uifokuspenelitian. Adapun kerangkapikehidupaniniadalahsebagiberikut:



⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfa Beta, 2012), h. 92



Gambar 2.2 (KerangkaPikir)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penyusunan penelitian “Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka” menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajarnya dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.⁴⁸

Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan penjelasan, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis atau penelitian terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian.

Metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk melihat pelakunya dalam situasi yang sebenarnya pada masyarakat yang terkadang terjadi pada penelitian eksperimental atau survei. Teknik kualitatif dapat meningkatkan kedalaman pemahaman peneliti terhadap fenomena yang tengah diteliti.⁴⁹ Dalam hal ini jenis penelitian tersebut dapat menjelaskan data-data yang

⁴⁸ Tim Penyusun, “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)”, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 34

⁴⁹ Morissan, “Metode Penelitian Survei”, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 22

diperoleh dari lapangan, yaitu menjelaskan tentang peristiwa yang terjadi di lapangan mengenai peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka, yang berlokasi di Dusun Kandoka, Desa Benteng Paremba, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan, 91254.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan adalah sekitar ± 1 bulan dan disesuaikan dengan waktu yang dibutuhkan penulis untuk meneliti.

C. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka perlu adanya fokus penelitian. Fokus dalam penelitian ini yakni Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka.

D. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Jenis penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang bersifat menguraikan, menggambarkan dan membandingkan data satu dengan data yang lainnya untuk ditarik menjadi suatu kesimpulan.⁵⁰

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 38

2. Sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli/informan dengan cara melakukan sebuah wawancara untuk mendukung keakuratan data penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dan bisa dikatakan sebagai pendukung perlengkapan dari sumber-sumber primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen, foto-foto, dan sumber lainnya yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer.

E. Teknik pengumpulan data dan pengolahan data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik observasi adalah “pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki”.⁵¹ Teknik observasi juga dapat diartikan sebagai suatu cara menganalisis dan mencatat informasi secara sistematis mengenai perilaku dengan melihat atau mengamati objek atau permasalahan secara langsung di lapangan.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu perangnya kepada pemimpin kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka. Dalam penelitian ini, observasi digunakan peneliti untuk mencari data

⁵¹ Sutrisno Hadi, “*Metodologi Research*”, (Yogyakarta: Andi Offset), 1995, h. 136

mengenai peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka.

b. Wawancara

Wawancara merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara arisan untuk dijawab secara arisan pula.⁵² Wawancara juga dapat diartikan sebagai percakapan yang bertujuan untuk mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan dan lain sebagainya yang dilakukan secara tatap muka antara pewawancara dan orang-orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang kongkrit berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁵³

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur dimana peneliti mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Adapun wawancara yang dilakukan yakni bertanyalangsung kepada responden yaitu kepala sekolah dan guru yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka. Wawancara tersebut dilakukan secara arisan dalam pertemuan tatap muka.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, sehingga data yang diperoleh lengkap, sah dan

⁵² Sukarsi, " *Metodologi Penelitian Pendidikan*", (Cet. XIII; Jakarta: Rineka Cipta), 2009, h. 165

⁵³ Burhan Bungin, " *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*", (Cet. X; Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 155

bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dan dokumen.⁵⁴

Data dokumentasi bisa dipakai untuk mendapatkan informasi tentang program-program kegiatan serta data guru dan peserta didik yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka.

2. Teknik Pengelohan Data

Pengolahan data pada dasarnya merupakan suatu proses untuk memperoleh data atau data ringkasan berdasarkan suatu kelompok data mentah dengan menggunakan rumus tertentu sehingga menghasilkan informasi yang diperlukan. Adapun beberapa kegiatan yang dilakukan dalam pengolahan data dalam penelitian ini, yaitu :

a. Transkripsi

Proses wawancara dan diskusi dengan informan direkam dengan audio, video dan catatan lapangan yang kemudian di transfer ke disket/flashdisk atau bentuk lainnya, kegiatan ini yang dinamakan transkripsi.

b. Pengorganisasian data

Dalam pengorganisasian data, perlu mencatat tanggal pengumpulan data dan menandai data setiap informan dengan menggunakan angka/kode. Sehingga kode tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk setiap kegiatan wawancara.

c. Pengenalan

⁵⁴ Basrowi dan suwandi, *memahami penelitian kualitatif* (jakarta: PT rineka cipta 2008), h. 158

Dalam tahap ini, peneliti mendengarkan dan menonton rekaman hasil wawancara, serta membacakan kembali data, membuat memo dan rangkuman sebelum analisis formal di mulai.

d. Koding

Membaca transkrip wawancara perlu dilakukan sebelum memulai tahap ini.

Setelah mengenal, selanjutnya dilakukanlah pengkodean. Bagian ini disebut juga koding terbuka dalam *Grounded Theory*. Asumsi, kita tertarik dengan gagasan dari informan tentang konsep, metode dan strategi yang dilakukan. Harus dipastikan gagasan tersebut dapat diambil dan diberikan kode.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian, sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁵ Untuk menetapkan keabsahan data pada penelitian ini, maka diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yakni derajat kepercayaan (*kredibilitas*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*), dengan itu keabsahan data penelitian kualitatif dilakukan untuk membuktikan dan menguji data yang diperoleh.

G. Teknik Analisis Data

⁵⁵ Muhammad Kamal Zubair, Et Al., Eds., “Metode Penulisan Karya Ilmiah”, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), h. 47

Teknik analisis data adalah sebuah proses mengaturlurutan data dan mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusnya. Analisis data yang dimaksud dalam hal ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikode dan mengkategorikan data yang terkumpul baik dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif, setelah itu dilakukan pengelolaan data dan penarikan kesimpulan dari data-data yang diperoleh lapangan.

Adapun tahap dan langkah-langkah analisis dan pengelolaan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data yang dimaksud adalah proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakan dan transformasi kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi juga bisa berarti merangkul, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁵⁶

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun kemungkinan memberikan penarikan kesimpulan.⁵⁷ Sajian data merupakan suatu proses pengorganisasian data sehingga mudah dianalisis dan dikumpulkan. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk narasi serta dapat diselingi dengan gambar, skema, matriks, tabel, rumus dan lain-lain. Hal ini disesuaikan dengan jenis data yang

⁵⁶ Sugiono, "Metode Penelitian Manajemen", (Cet.IV; Bandung: Alfabeta, 2015), h. 405

⁵⁷ Muhammad Idrus, "Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif", (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 151

terkumpul dalam proses pengumpulan data, baik dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam, maupun studi dokumentasi. Sajian data yang dimaksud untuk memilah data yang sesuai dengan kebutuhan peneliti tentang Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka, maksudnya adalah data yang telah dirangkum sedemikian rupa kemudiannya dipilih lagi, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses perumusan makna dan hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan berulang kali dalam melakukan peninjauan mengenai keberanian dari kesimpulan yang diperoleh.

Verifikasi data yang dimaksud untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan dapat dijawab sesuai dengan kategori data dan permasalahannya, pada bagian akhir ini akan muncul kesimpulan-kesimpulan mendalam secara komprehensif dari data hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Sekolah

Profil sekolah merupakan sebuah gambaran singkat yang memuat informasi penting yang ada pada suatu sekolah. Adapun profil sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka adalah sebagai berikut :

Nama Sekolah	: UPT SD NEGERI 270 KANDOKA
NPSN	: 40305049
Jenjang Pendidikan	: SD
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Kabupaten/Kota	: Pinrang
Kecamatan	: Lembang
Desa/Kelurahan	: Benteng Paremba
Kode pos	: 91254
Status Sekolah	: Negeri
Alamat Sekolah	: Kandoka

VISI DAN MISI

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga dan Misi merupakan suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut.

Adapun visi dan misi di UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka :

Visi
Terwujudnya peserta didik yang berakhlak mulia, cerdas, terampil, berprestasi, dan sadar lingkungan

No	Misi
1	Menciptakan sekolah yang bernuansa religius
2	Melaksanakan pembelajaran PAKEM
3	Menciptakan lingkungan yang bersih, sejuk, indah dan nyaman.
4	Meningkatkan kedisiplinan seluruh komponen sekolah
5	Mewujudkan kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan sekitarnya
6	Meningkatkan kompetensi siswa agar mampu bersaing untuk mewujudkan pendidikan

Tabel 4.1 (Data Visi Dan Misi UPT SD Negeri 270 Kandoka)

IDENTITAS KEPALA SEKOLAH

Nama	Yonding, S.Pd
Jenis Kelamin	Laki-laki
Status Pernikahan	Menikah
Status Kepegawaian	PNS
Agama	Islam
Alamat	Kanipang

Tabel 4.2 (Data Identitas Kepala Sekolah)

KEADAAN GURU DI UPT SD NEGERI 270 KANDOKA

Nama	Nip
Muhsin, S.Pd, M.Pd	198208242006041008
Basri K, S.Pd	198101122006041011
Husni S, S.Pd	198010152005022006
Pawalla, S.Pd	197412292008012010
Sapriani, S.Pd	197802042008012018
Nursam, S.Pd	-
Andriyani Abdullah, S.Pd	-
Sappeani S.Pd	-

Tabel 4.3 (Data tenagapengajarUPT SD Negeri 270 Kandoka)

KEADAAN PESERTA DIDIK

No	Tingkat Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Kelas 1	10	12	22
2	Kelas 2	19	8	27
3	Kelas 3	9	4	13
4	Kelas 4	13	13	26
5	Kelas 5	13	14	27
6	Kelas 6	7	15	22
Total				137

Tabel 4.4 (Data Peserta Didik)

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SDN 270 Kandoka

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dan jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.⁵⁸ Menurut T. Hani Handoko, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran⁵⁹.

Dalam perkembangannya gaya kepemimpinan memiliki beberapa macam, diantaranya sebagai berikut:

⁵⁸ Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori Dan Permasalahannya", (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), H. 17

⁵⁹ T. Hani Handoko, "Manajemen", (Yogyakarta: BPFE, 1995), h. 294

1. Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang menggerakkan bawahan system perintah yang lebih sering dipergunakan. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan. Sukar menerima kritikan dari bawahannya.

3. Paternalistis

Seorang pemimpin yang paternalistis ialah seseorang yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif serta mengembangkan daya kreasi dan sering bersikap maha tahu.

4. Karismatik

Seorang pemimpin yang karismatik ialah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar dan mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu/

5. Demokratis

Kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk

yang termulia di dunia, senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan. Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat sesuatu hal yang kemudian diperbaiki agar bawahan ini tidak lagi berbuat kesalahan yang sama.⁶⁰

Untuk mengetahui seperti apa peran gaya kepemimpinan di UPT SD Negeri 270 Kandoka, maka peneliti melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah dengan mengajukan beberapa pertanyaan diantaranya ialah, “Bagaimana gaya kepemimpinan yang bapak terapkan di UPT SD Negeri 270 Kandoka dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru?”

Pak Yonding mengatakan, gaya kepemimpinan yang saya gunakan ialah tipe kepemimpinan yang demokratis artinya segala hal yang kemudian ingin saya lakukan di sekolah tentu terlebih dahulu saya mengumpulkan para tenaga pendidik untuk mendengarkan beberapa masukan yang ada sehingga dengan masukan itu akan saya pertimbangkan dan saya juga mengatakan kepada para guru bahwa sekiranya jika ada tindakan saya yang tidak baik silahkan dikritik silahkan memberi saran karena pada dasarnya dengan kritikan itu saya dapat memperbaiki apa yang mesti saya perbaiki dalam menerapkan suatu kepemimpinan yang baik.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat dipahami bahwa Kepala Sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka menerapkan Gaya Kepemimpinan yang Demokratis. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis selalu mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan dan keputusan yang diusulkan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga

⁶⁰ Nurzazin, “*Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi*” (Yogyakarta: Aswaj Pressindo, 2011), h, 35-37

⁶¹ Yonding, Kepala Sekolah, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 25 oktober 2021

diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah seorang guru yang adadi UPT Sekolah Dasar Negeri 270 Kandokaterkait Gaya kepemimpinan yang diterapkan apakah sudah semestinya sesuai dengan yang bapak harapkan?

Pak Muhsin mengatakan, kepala sekolah mempunyai jiwa kepemimpinan yang sangat tinggi, dan saya sangat suka dengan metode yang digunakan bapak kepala sekolah dalam memimpin, sebab tipe kepemimpinan yang digunakan ialah demokratis yang dimana ketika bapak ingin mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan sekolah, bapak kepala sekolah selalu membuat rapat sebagai bentuk diskusi sehingga kami sebagai tenaga pendidik lebih mudah dalam menyampaikan suatu pendapat, kritik maupun saran.⁶²

Dari hasil wawancara dengan narasumber bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah sudah sesuai dengan apa yang menjadi harapan bagi tenaga pendidik yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka. Hal itu juga tercantum pada misi Sekolah pada poin ke empat yakni senantiasa mewujudkan kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan sekitarnya. Selain itu Kepala Sekolah juga senantiasa menjaga hubungan yang harmonis kepada semua warga yang ada di Sekolah, hal itu dikatakan oleh kepala sekolah pada saat wawancara terkait metode gaya kepemimpinannya

Pak Yonding mengatakan, terkait daripada keterlibatan guru dengan gaya kepemimpinan yang saya gunakan para guru sangat sepatat dan suka dengan metode kepemimpinan yang sifatnya demokratis karena para guru lebih leluasa untuk bersuara jika ada hal yang mereka ingin sampaikan, artinya para guru tidak sungkan berbicara ketika ada yang ingin disampaikan.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa metode kepemimpinan yang demokratis adalah metode yang cocok digunakan di UPT SD Negeri 270 Kandoka. Kepala Sekolah juga senantiasa melibatkan para guru dalam proses pengambilan keputusan dan senantiasa membantu dan mengarahkan para guru

⁶²Muhsin, Guru, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 20 Oktober 2022

⁶³Yonding, Kepala Sekolah, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 25 Oktober 2022

dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi guru serta mencari sebuah solusi yang terbaik. Apabila ada masalah segera diselesaikan sehingga tidak berlarut-larut. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah seorang guru yang ada di sekolah tersebut terkait pemecahan masalah kepala sekolah

Ibu Sapriani mengatakan, bahwa setiap ada sesuatu hal kepala sekolah selalu mengumpulkan para guru jika ada keputusan yang ingin ditetapkan. Kepala sekolah memberikan kami hak untuk bersuara dalam menyampaikan argumentasi, dan bapak senantiasa membantu kami ketika kami memiliki suatu problem yang mungkin sulit untuk diselesaikan, Bapak selalu memberikan pengarahannya semaksimal mungkin.⁶⁴

Dari pernyataan dalam narasumber bahwa Kepala Sekolah sudah melakukan perangnya sebagai pemimpin yang dengan begitu baik.

Kepala sekolah selalu membimbing kepada bawahannya baik dalam proses pembelajaran maupun dalam proses penyelesaian masalah.

3. Motivasi Berprestasi Guru di UPT SDN 270 Kandoka

Konsep motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah daya dorong atau gerak yang berasal dari dalam pribadi seseorang, sehingga ia mampu melakukan sesuatu lebih kuat daripada keadaan yang wajar dan upayanya agar daya tersebut tetap dapat dipertahankan.

Beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi prestasi adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas
- b. Tujuan harus mengandung unsur risiko, tetapi bukan risiko yang tinggi, sehingga dapat menghalang-halangi individu yang bersangkutan

⁶⁴ Sapriani, Guru, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 25 Oktober 2022

- c. Individu-individu diberitanggungjawab untuk suksesnya hasil dari kegiatan-kegiatan mereka. Tanggungjawab terhadap hasil-hasil ini harus merupakan tanggungjawab yang sungguh-sungguh
- d. Ganjaran-ganjaran dan hukuman-hukuman yang dihubungkan dengan hasil pekerjaan yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan tujuan-tujuan hasil kerja.

Semuanya ini adalah baik sekali, apabila kita dapat mengembangkan suatu organisasi di mana motivasi prestasi, kebutuhan untuk menyelesaikan suatu tugas untuk memecahkan suatu masalah adalah tinggi, kemudian menambah kesempatan-kesempatan untuk pengembangan yang efektif dan latihan dari para pimpinan.

Untuk mengetahui seperti apa motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka, peneliti telah melakukan wawancara kepada kepala sekolah dan beberapa guru yang ada di sekolah tersebut. Pertanyaan pertama yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu, "Bagaimana cara Kepala Sekolah memberikan arahan motivasi berprestasi pada guru?"

Pak Basri mengatakan ya tentunya dalam memotivasi para guru untuk berprestasi bapak terlebih dahulu menciptakan suasana yang harmonis dengan kami para guru kemudian memberi pengarahan dan membuat suatu kegiatan yang dapat menambah potensi kami selaku guru dan selalu memberikan penghargaan kepada para guru yang mampu berprestasi.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan selalu menjaga keharmonisan serta memberikan pembinaan kepada para guru adalah langkah untuk memotivasi para guru dan meningkatkan profesionalisme.

⁶⁵ Basri, Guru, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 25 Oktober 2022

Jadi diharapkan setelah guru diberikan pelatihan bisa menerapkan apa yang didapat dan dipelajarinya. Di lain sisi pemberian *reward* atau penghargaan kepada tenaga pendidik juga berdampak pada semangat guru dalam melaksanakan aktifitasnya, hal tersebut diperjelas pada wawancara dengan kepala sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka terkait pemberian *reward* atau penghargaan kepada guru

Pak Yonding mengatakan tentu para guru sangat senang dengan adanya pujian dari payag merek kerjakan, barangkalidenganadanyapujianitutumjadi penyemangattersendiribagi para guru dalam bekerja dan menciptakan suatu prestasi.⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa pemberian *reward* ini bisa dijadikan sebagai sebuah motivasi bagi para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan salah seorang guru yang ada di UPT SD negeri 270 Kandoka

Ibu Sappeani mengatakan saya sangat senang ketika apa yang saya kerjakan itu di support oleh para teman-teman guru dan bapak kepala sekolah. Tentu dengan pujian itu saya lebih giat lagi dalam melakukan aktivitas pekerjaan di lingkungan sekolah.⁶⁷

Dari hasil wawancara tersebut dapat kita lihat bahwa kepala sekolah memiliki peranan yang begitu penting dalam berkembangnya suatu mutu pendidikan. Pemberian arahan yang baik kepada para tenaga pendidik maupun kepada semua civitas yang ada di sekolah akan berdampak pada kualitas pendidikan yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka.

⁶⁶ Yonding, Kepala Sekolah, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 25 Oktober 2022

⁶⁷ Sappeani, Guru, wawancara di UPT SD Negeri 270 Kandoka, 21 Oktober 2022

4. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di UPT SDN 270 Kandoka

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah sebab keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah tentu juga berdampak pada motivasi berprestasi guru yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka. Kepala sekolah sering mengadakan pertemuan-pertemuan dengan para guru sebagai momentum untuk menciptakan suatu ikatan yang harmonis serta hubungan timbal balik dan tentunya hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi bagi para guru

Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru juga tentu akan berdampak pada kualitas pembelajaran. Kepala sekolah selaku manajer di UPT SD Negeri 270 Kandoka harus dapat menciptakan suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan, melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Dengan begitu para guru akan dengan senang hati dan konsisten menjalankan tugas dan fungsinya dalam kinerja dan prestasinya. Maka dari itu tak dapat dipungkiri bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dan menjadi keharusan bagi kepala sekolah untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara selama melakukan penelitian ini, peneliti dapat melihat dan memperoleh informasi tentang bagaimana peran gaya

kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Kepala sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka sudah melaksanakan perannya dengan baik ini betul-betul memberikan pengertian dan pengarahan agar bagaimana para guru dapat bekerja dan menjalankan aktivitasnya dengan motivasi yang besar sehingga menciptakan prestasi dan kinerja yang berdampak bagi sekolah. Selain itu Kepala Sekolah juga memberikan *reward* atau penghargaan kepada tenaga pendidik yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik, tentunya *reward* tidak selalu tentang barang, namun dengan memberikan pujian juga sudah termasuk *reward*, tentu kepala sekolah juga memberikan *punishment* kepada guru-guru yang menyalahi aturan, contohnya terlambat datang ke sekolah, tidak hadir tanpa keterangan, tidak berpakaian rapi dan lain-lain. Tentunya *punishment* yang diberikan oleh kepala sekolah adalah berupa teguran secara lisan kepada guru yang bersangkutan.

Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah tentu memiliki hubungan yang erat pada prestasi dan kinerja guru, karena apabila kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin tentu para guru akan dengan senang hati dan bersemangat untuk melakukan segala aktivitas. Selain itu kepala sekolah dan guru bisa dikatakan saling melengkapi satu sama lain, seperti yang diterapkan oleh Kepala sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka yang dimana pada saat ingin memecahkan suatu permasalahan untuk mengambil keputusan tentu terlebih dahulu mengadakan rapat atau musyawarah, Kepala sekolah senantiasa meminta saran atau pendapat dari para guru sebelum kemudian mengambil keputusan atau bisa dikatakan saling bertukar pendapat antara kepala sekolah dan guru.

Dengan adanya hubungan timbal balik antara kepala sekolah dan guru, tentu akan menciptakan keharmonisan antara kepala sekolah dan guru, tentu hal ini akan sangat berpengaruh kepada motivasi dan kinerja dari guru.

B. Pembahasan

Berikut penulis akan menguraikan hasil dari observasi dan wawancara pada penelitian tentang peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan selaluterbuka. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis selalumenjadikonsultasidengan para bawahannya mengenai tindakan dan keputusan yang diusulkan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan yang telah ditetapkan.

Dari hasil interview dan wawancara Kepala sekolah sudah menjalankan kepemimpinannya dengan demokratis, lugas dan terbuka, hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan para guru yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka. Dengan sifat yang demokratis, lugas dan terbuka membuat guru tidak segan untuk menanyakan apabila ada sesuatu yang kurang dipahami.

Selain itu kepala sekolah selalumenjalinkomunikasi yang baik dengan warga sekolah agar supaya terciptahubungan yang harmonis antara sesama warga sekolah.

2. Motivasi berprestasi guru

Adapun hasil setelah peneliti melakukan penelitian terkait motivasi yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka, peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka sudah cukup baik, terlihat dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Namun tumbuhnya suatu motivasi tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Dengan pemberian *reward* kepada tenaga pendidik dan memberis suatu pelatihan untuk menambah kualitas tenaga pendidik.

3. Peran

gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam situasi dan kondisi tertentu⁶⁸

Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan bertanggung jawab terhadap efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar, melalui peran-peran yang dimainkannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti melalui data dari hasil observasi, wawancara, dan study dokumentasi tentang peran kepala sekolah adalah

- a. Meningkatkan profesionalisme guru

⁶⁸ Syaiful, Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h, 124

Bapak kepala Sekolah selalu memberikan pembinaan PLPG mengundang pemateri dari luar untuk memberikan materi-materi yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Jadi diharapkan nanti setelah guru yang diberikan pelatihan bisa menerapkan apa yang didapat dan dipelajarinya selama pelatihan, karena adanya pelatihan tentu guru merasa diperhatikan oleh pihak sekolah dan itu juga untuk memotivasi para guru.

b. Membangun iklim kerja yang kondusif

Dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan memberikan intruksi disiplin serta memperhatikan lingkungan kerja yang rapi dan bersih. Kemudian menjaga keharmonisan antarsesama warga sekolah adalah hal yang sangat penting. Dengan hal tersebut diharapkan guru akan merasa nyaman ketika melakukan aktivitas sehingga guru termotivasi untuk melaksanakan peran dan menciptakan prestasi yang lebih baik lagi. Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa peran kepala sekolah sebagaimana sudah menjalankan tugas dan fungsinya. Hal tersebut dilihat dengan adanya koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan para warga sekolah agar informasi yang diterima dapat tersampaikan kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang peran gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka, yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT SD Negeri 270 Kandoka menggunakan gaya demokratis, lugas dan terbuka. Hal tersebut dibuktikan dengan pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa setiap pengambilan keputusan seorang Kepala Sekolah tentu selalu memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan saran maupun pendapat serta selalu menjalin komunikasi yang baik dengan warga sekolah di UPT SD Negeri 270 Kandoka.
2. Motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka sudah baik. Hal tersebut dibuktikan sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa para guru yang ada di UPT SD Negeri 270 Kandoka memiliki motivasi yang baik, itu terlihat dari kinerja dan segala prestasi yang telah diraih oleh para guru sehingga menjadikan UPT SD Negeri 270 Kandoka ini menjadi sekolah yang lebih bermutu.
3. Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka yaitu peran sebagai edukator yang meningkatkan profesionalisme guru seperti kepala sekolah memberikan pembinaan PLPG, serta menciptakan iklim kerja

yang kondusif. Dan sebagai motivator kepala sekolah menciptakan pengaturan suasana kerja yang baik dan harmonis, serta dorongan untuk meningkatkan semangat kerja para guru serta memberi reward.

B. Saran

1. Bagi Kepala sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka

Kepala sekolah adalah kunci dari keberhasilan suatu lembaga dari tujuan yang ingin dicapai karena merupakan penentu kebijakan pertama di sekolah terutama dalam meningkatkan motivasi prestasi dan kerja guru. Maka seorang kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bermutu dan senantiasa menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah

2. Bagi Guru atau Pendidik

Guru juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja maupun dalam berprestasi baik secara akademik maupun non akademik. Motivasi yang besar bagi guru akan berdampak bagi diri sendiri maupun kepada orang lain.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam bidang pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi guru, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi guru selain faktor gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim.

Arikunto Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Beck Rober. C, *Motivition*, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1990.

Beck Rober. C, *Motivation Theories And Principle*, New Jersey: Printice-Hall, Inc, 1990.

Bungin Burhan, “*Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontenporer*”, Cet. X; Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Center Drive, Bethesda, Maryland, 2000, A Defenition Of Behavioral And Social Sciences Research For The Nasional Institutes Of Healt ([Http://Www.Oml.Gov/Hgmis/Clsi/Behavior.Html](http://www.Oml.Gov/Hgmis/Clsi/Behavior.Html))

Departemen Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dann Dan Terjemah*, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019, [Https://Lajnah.Kemenag.Go.Id/](https://Lajnah.Kemenag.Go.Id/).

Denny Richard, *Sukses Memotivasi :Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994.

Dg. Kapetta, Bau Rannu, Skripsi Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Dengan Judul, Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Di Sd Kassi Makssaar 2016.

Ebru Oguz, “The Relationship Between The Leadership Styles Of The School Administrators And The Organizational Citizenship Behaviours Of Teachers,” *Procedia Social And Behavioral Sciences* 9,(2010): 1188, Accessed September 9, 2019, Doi:10.1016/J.Sbspro.2010.12.305.

Edwin Ghiselli Dan Hani Handoko, “*Manajemen*”, Edisi 2, Yogyakarta: BPEF, 2006.

Etik Kurniawati, “Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal At-Taqaddum* 9, No. 1 (Juli 2017): 114, Diakses Pada 12 September 2019, [Http://Dx.Doi.Org/10.21580/At.V9i1.1784](http://Dx.Doi.Org/10.21580/At.V9i1.1784).

Handoko, T. Hani, “*Manajemen*”, Yogyakarta: BPFE, 2003

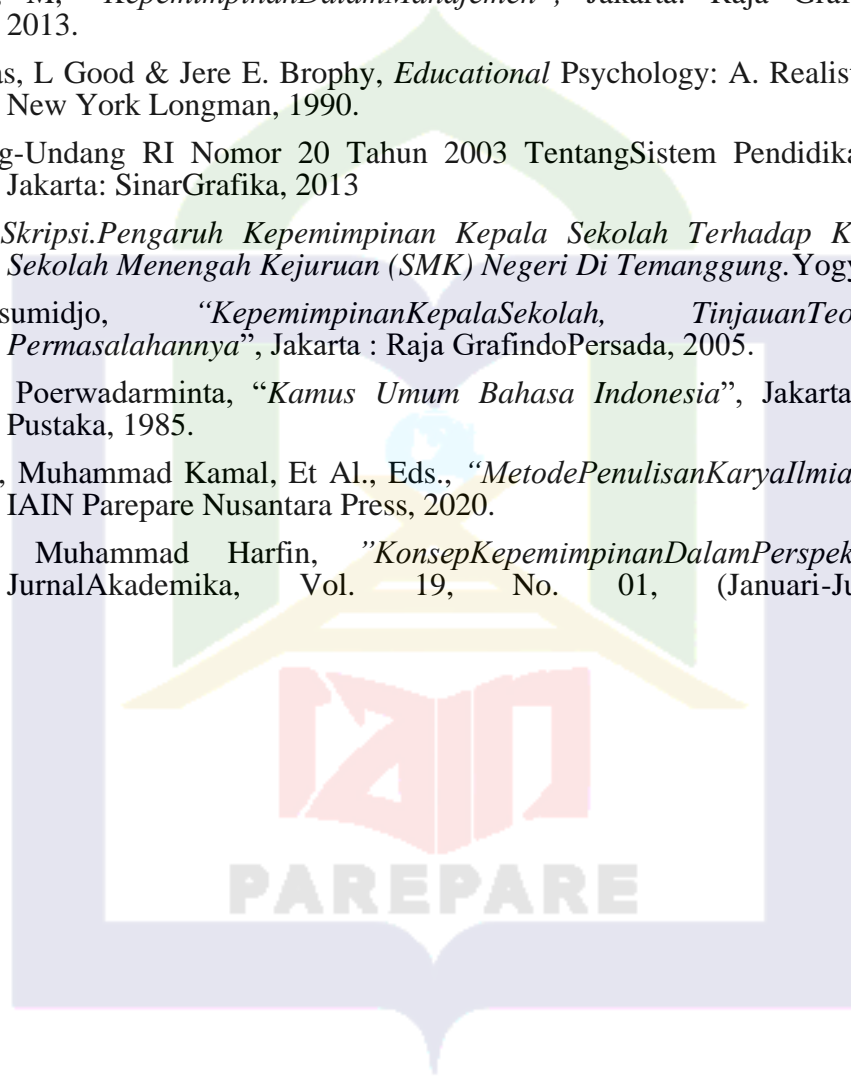
Husein Latifa, “*Profesi Kependidikan Menjadi Guru Profesional*”, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.

Ichladio Fitrianto Dan Hasmin Tamsah, “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Nusantara*”, Dalam *Jurnal Mirai Management*, ISSN: 2597-4084.

Idrus Muhammad, “*Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*”, Jakarta: Erlangga, 2009.

- Ijaz Ahmad Tatlah And Muhammad Zafar Iqbal, "Leadership Styles And School Effectiveness: Empirical Evidence From Secondary Level," International Conference On Education.
- Juhji, "Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan", Jurnal Pendidikan, Vol. 10 No.1, 2016.
- Kartono Kartini, "Pemimpin Dan Kepemimpinan", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- M. Hadari Dan H Nawawi, "Kepemimpinan Yang Efektif", Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995.
- Moekijat, "Motivasi Dan Pengembangan Manajemen", Bandung: Penerbit Alumni, 1976.
- Morissan, "Metode Penelitian Survei", Jakarta: Kencana, 2014.
- Muhammad Fathurrahman Dan Sulistyorini, "Belajar Dan Pembelajaran, Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional", Yogyakarta: Teras Cetakan I, 2012.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung PT: Remaja Rosdayakarya, 2011.
- Nurzazin, "Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi", Yogyakarta: Aswaj Pressindo, 2011.
- Penyusun, Tim, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)", Stain Parepare, 2013
- Ramayulis Dan Mulyadi, "Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam", Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Rengin Zambat, Sinan Koçyigit, Mehmet N. Tuğluk, Handan Dogan, "The Relationship Between The Effectiveness Of Preschools And Leadership Styles Of School Managers," *Procedia Social And Behavioral Sciences* 2, (2010): 2270, Accessed September 9, 2019, Doi:10.1016/J.Sbspro.2010.03.321
- Rivai Veithzal, *Kepemimpinan Dan Prilaku*, Cet. II, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rosya, Nadia Nabilla, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung", skripsi: Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Sagala, Saiful, "Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan", Bandung: Alfabeta, 2010.
- Steers, Richard M., And Lyman W. Porter, *Motivation And Work Behavior*, New York: Mc-Graw-Hill Inc., 1999.
- Sutrisno Hadi, "Metodologi Research", Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Sugiono, "Metode Penelitian Manajemen", Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2015.


- Sugiyono, *“Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Bandung: Alfa Beta, 2012.
- Suwandi Dan Basrowi, *Memahami Penelitian kualitatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta 2008.
- Syarifuddin Nurdin, Adrianto, *“Profesi Keguruan”*, Depok: Rajawali Press, 2019.
- Thoha Miftah, *“Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya”*.
- Thoha, M, *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Thomas, L Good & Jere E. Brophy, *Educational Psychology: A. Realistic Approach*, New York Longman, 1990.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Sinar Grafika, 2013
- Vela, *Skripsi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung*. Yogyakarta 2011
- Wahjosumidjo, *“Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori Dan Permasalahannya”*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- W.J.S. Poerwadarminta, *“Kamus Umum Bahasa Indonesia”*, Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1985.
- Zubair, Muhammad Kamal, Et Al., Eds., *“Metode Penulisan Karya Ilmiah”*, Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020.
- Zuhdi, Muhammad Harfin, *“Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam”*, *Jurnal Akademika*, Vol. 19, No. 01, (Januari-Juni, 2014





LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Meneliti

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBIYAH
Jalan S. Sudir Hadid No. 30 Samping Pemakam 91121 Parepare, Sulawesi Selatan
Telp. (0412) 8621111 Fax. (0412) 8621111 Email: dekan@iainparepare.ac.id

Nomor : B.4168/tn.39.5.1/PP.00.9/10/2022
Lampiran : 1 Bundel Proposal Penelitian
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian


Yth. Bupati Pinrang
C.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di:-
Kab. Pinrang

Assalamu Alaikum Wr. Wb.
Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama	: Muzakkir
Tempat/Tgl. Lahir	: Kandoka, 25 Desember 2000
NIM	: 18.1900.036
Fakultas / Program Studi	: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: Kandoka, Desa Bentseng Paremba, Kec. Lembang, Kab. Pinrang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kab. Pinrang dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Sekolah Dasar Negeri 270 Kandoka". Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober sampai bulan November Tahun 2022.
Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Parepare, 07 Oktober 2022
Viki Dekan I,


Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare
2. Dekan Fakultas Tarbiyah

Lampiran 2. Surat Rekomendasi Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG
 Nomor : 503/041/PENELITIAN/DPMPTSP/10/2022

Tentang
REKOMENDASI PENELITIAN

Mencuhkan : Untuk memberikan rekomendasi terhadap permohonan yang diterima tanggal 17-09-2022 oleh nama MUZAKKIR, dengan label penelitian yang sesuai yang diperlukan sebagai dasar diberikan Rekomendasi Penelitian.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1998,
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2002,
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997,
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006,
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014,
6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014,
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2014,
8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 85 Tahun 2014 dan
9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 10 Tahun 2019

Memperhatikan :

1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 042/PCT/DAK/DPNPTSP/10/2022, Tanggal : 17-09-2022
2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0047/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/10/2022, Tanggal : 17-09-2022

M E M U T U R K A N

Menetapkan :

KENYATAAN :

1. Nama Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM NUSERI DAIN PAREPARE
2. Alamat Lembaga : Jl. AMAL BAKTI No. 36 SURGANGI, PAREPARE
3. Nama Peneliti : MUZAKKIR
4. Judul Penelitian : PERAN DATA KEPIMPINAN KEZALA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DA'AR NUSERI 176 KANDOKA
5. Tanggal waktu Penelitian : 1 Bulan
6. Sasaran/Target Penelitian : KEZALA SEKOLAH DAN GURU
7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Lingsang

KESIMPULAN : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) bulan sejak penerbitan surat tanggal 17-09-2022.

KETIDAK : Peneliti wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEMUNGKINAN : Keputusan ini tidak berlaku pada tanggal ditetapkannya apabila ditemukan hal yang dapat merugikan, dan akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 17 Oktober 2022



Dibubuhkan Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP.,M.Si
 NIP. 197406011983112001
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-







Dikemas dan terbit ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE



Lampiran 3. Surat Telah Melakukan Penelitian

 **PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG**
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT SDN 270 PINRANG
Alamat : Kandoka, Desa: Benteng Parombu, Kec: Lambang 91254 

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 4212/0479/01/ SDN 270 PGR/X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **YONDING, S.Pd.**
Nip : **19651021 198611 1 003**
Jabatan : **KEPALA SEKOLAH**
Unit Kerja : **UPT SDN 270 KANDOKA**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **MUZAKKIR**
Alamat : **Kandoka**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Nama Lembaga/Universitas : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

Telah mengadakan Penelitian di UPT SD Negeri 270 Lambang, Kabupaten Pinrang pada bulan Oktober s/d November 2022 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

"PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA".

Demikian keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kandoka, 02 November 2022
KEPALA SEKOLAH

YONDING, S.Pd.
NIP.19651021 198611 1 003



Lampiran 4. Surat Keterangan Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *BASRI K. S. Pd.*
NIP : *19810112 200004 1 01*
Jabatan : *GURU*
Alamat : *TANAH LITA DESA PANGKAPURANE*

Menyatakan bahwa:

Nama : *MUETIKKIE*
Nim : *181900036*
Program Studi: *Manajemen Pendidikan Islam*
Fakultas : *Tarbiyah*

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinnang, 24 Oktober 2022
Informan,
(BASRI K. S. Pd.)

IAIT
PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang beranda tangan dibawah ini:

Nama : SAPRIATI, S.Pd

NIP : 19780209 200821 2 018

Jabatan : GURU KEWAS

Alamat : PAREPARE

Menyatakan bahwa:

Nama : MUZAKKIR

Nim : 18.1900.036

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

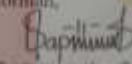
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "PERAN GAYA KEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 27 Oktober 2022

Informan,


(Sapriati, S.Pd)


PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHSIN, S.Pd, M.Pd
NIP : 19820824 200604 1008
Jabatan : GURU KELAS
Alamat : TUNCUNG / RAJALELE

Menyatakan bahwa:

Nama : MUZAKKIR
Nim : 181900036

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 20 Oktober 2022

Informasi,


(MUHSIN, S.Pd, M.Pd)
NIP: 19820824 200604 1008

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *SONDING I.P.H*
NIP : *19651021198611003*
Jabatan : *KEPALA UPT. IDN. 270 PINKANG*
Alamat : *KANDOKA DS. BENTENG, PAREPARE*

Menyatakan bahwa:

Nama : *MUJRIKOR*
Nim : *1819001096*

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "PERAN GAYA KEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 25 October 2022
Informan,

(Sonding I.P.H)
(*SONDING I.P.H*)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SAPPEANI SRI

NIP :

Jabatan : GURU AGAMA ISLAM

Alamat : KANDOKA

Menyatakan bahwa:

Nama : MUZZAKKIR

Nim : 181900036

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

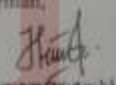
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 270 KANDOKA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 21 Oktober 2022

Informan,


(SAPPEANI)

PAREPARE

Lampiran 6. Instrumen Penelitian

PEDOMAN WAWANCARA

Adapun kegiatan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode wawancara. Teknik wawancara ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diperlukan yaitu kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Pedoman Wawancara untuk Kepala Sekolah UPT SD Negeri 270 Kandoka

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kekuatan Pemimpin
1. Apakah tenaga pendidik di sekolah ini mematuhi setiap arahan yang bapak 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 selalunya 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 SDN 270 Kandoka dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru?
9. Mengapa bapak memilih gaya kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru?
10. Apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru?
11. Apakah para guru

<p>mengalamipeningkatanmotivasiKERJASALAMABAPAKMENGUNAKANLAYANANtersebut?</p> <p>12. Bagaimanaperanatauketerlibatan guru dalamterkaitdengangayakepemimpinan yang bapakterapkan?</p> <p>13. Apakahdampakdarigayakepemimpinan yang bapakterapkanterhadapmotivasiBERPRESTASI guru?</p>
<p>KekuatanMenyatupadukanSumberDayaManusia (SDM)</p>
<p>14. ApakahbapakmenerapkankemampuanentangmotivasiKEPADABAWAHAN?</p> <p>15. Apakahbapakmengajaktenagapendidikbekerjasama?</p> <p>16. ApakahbapakmemberikanKESEMPATAN yang seluas-luasnyakePADABAWAHANNYAuntukberpartisipasidalamsetiapKEGIATAN dan memberikanbimbingan?</p>
<p>KekuatandalammengembangkanIKLIMKERJA yang membangkitkanmotivasi</p>
<p>17. Bagaimanabapakmenciptakanlingkungankerja yang nyaman?</p> <p>18. Apakahbapakmelibatkan para gurudalamSUATUPERENCANAANsekolah?</p> <p>19. ApakahbapakmemberikanpenghargaanKHUSUSkePADABAWAHAN yang berprestasi?</p> <p>20. ApakahbapakmemenuhisetiapKEBUTUHAN para guru?</p>

B. MotivasiBerprestasi Guru

<p>Motivasi Internal</p>
<p>1. Apakah guru di SDN 270 Kandokamelaksanakantugasnyadengantepatwaktudengan target yang jelas?</p> <p>2. BagaimanacarabapakmemberikanarahanmotivasiBERPRESTASI pada guru?</p> <p>3. BagaimanabapakmembangkitkansemangatKERJA guru dalammenjalankantugasnyadenganBAIK?</p>

<p>4. Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru yang lambat dalam melaksanakan pekerjaannya?</p> <p>5. Apakah guru di SDN 270 Kandokasaling bersaing dalam melakukan pekerjaannya?</p> <p>6. Apakah bapak memberikan penghargaan atau reward kepada guru atas hasil pekerjaannya?</p>
<p>Motivasi Eksternal</p>
<p>7. Bagaimana bapak melihat guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?</p> <p>8. Apakah guru di SDN 270 Kandokaselalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya?</p> <p>9. Apakah guru di SDN 270 Kandokasenang memperoleh pujian dari siapa yang dikerjakannya?</p> <p>10. Apakah guru di SDN 270 Kandokabekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.</p>

Pedoman Wawancara untuk Guru UPT SD Negeri 270 Kandoka

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

<p>Kekuatan Pemimpin</p>
<p>1. Bagaimana perilaku keseharian kepala sekolah dalam memimpin ibu/bapak dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru?</p> <p>2. Bagaimana pemecahan masalah yang kepala sekolah lakukan dalam mengambil keputusan pada saat rapat?</p>

<p>3. Apakah kepala sekolah bergantung pada kekuasaan formal seperti ketat dan tegas terhadap bawahan?</p> <p>4. Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan kepada bapak/ibu saat melaksanakan tugas?</p> <p>5. Apakah kepala sekolah memberikan pengarahan-pengarahan kepada bapak/ibu saat rapat guna dalam perbaikan dan pelaksanaan tugas?</p> <p>6. Apakah kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama?</p> <p>7. Apakah kepala sekolah selalu memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memerintahkan sesuatu?</p> <p>8. Apakah kepala sekolah selalu memberikan sanksi pada bawahan yang bersalah?</p> <p>9. Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di sekolah?</p> <p>10. Bagaimana gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan di SDN 270 Kandak dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru?</p> <p>11. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sudah sesuai dengan yang bapak/ibu guru butuhkan?</p> <p>12. Bagaimana pendapat ibu/bapak terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru?</p> <p>13. Menurut ibu/bapak, bagaimana implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di sekolah ini?</p> <p>14. Apakah dampak dari gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan terhadap motivasi kerja anda?</p>
<p>Kekuatan Menyatukan Sumber Daya Manusia (SDM)</p>
<p>15. Apakah kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja kepada anda?</p> <p>16. Apakah kepala sekolah mengajak tenaga pendidik bekerjasama?</p>
<p>Kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi</p>

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?

B. 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 melaksanakan tugas dengan tepat waktu dengan target yang jelas?	agar
4. Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan motivasi kerja ibu/bapak dalam membangkitkan semangat kerja?	pada
5. Apakah kepala sekolah memberikan sanksi kepada bapak lambat dalam melaksanakan pekerjaannya?	yang
6. Apakah ibu/bapak saling bersaing dengan sesama teman sejawat dalam melakukan pekerjaan?	
7. Apakah kepala sekolah memberikan penghargaan atau kepada ibu/bapak atas hasil pekerjaan anda?	reward
Motivasi Eksternal	
8. Apakah ibu/bapak giat bekerja karena takut dengan kekuasaan kepala sekolah?	
9. Apakah ibu/bapak selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup kebutuhan kerja anda?	dan
10. Apakah ibu/bapak senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan?	

Lampiran 7. Dokumentasi saat penelitian







BIODATA PENULIS



Muzakkir, lahir di kandoka pada tanggal 25 Desember 2000, anak pertama dari dua bersaudara, buah kasih dari pasangan ayahanda Nasir dan ibunda Halima. Penulis beralamat di Dusun Kandoka, Desa Benteng Paremba, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Hobinya adalah membaca, olahraga dan cita-cita terbesarnya adalah ingin membahagiakan orang tua.

Penulis mengawali jejak karier pendidikan formal pada tahun 2007 di SD Negeri 270 Kandoka dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Lembang dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMK Negeri 9 Pinrang dengan mengambil jurusan Administrasi Perkantoran dan selesai pada tahun 2018. Selesai di bangku sekolah penulis melanjutkan karier pendidikannya di bangku perkuliahan pada tahun 2018 dan terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha yang disertai doa dan harapan besar dari kedua orang tua, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di UPT SD Negeri 270 Kandoka”, Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

