



SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN
TAMALATE KOTA MAKASSAR**

A. AULIA RESKI NOVIANTI ALNISYAR

**JURUSAN ADMINSTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAR ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

2020



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN
TAMALATE KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelas Sarjana
Pendidikan Pada Jurusan Administrasi Pendidikan Strata Satu Fakultas Ilmu
Pendidikan Universitas Negeri Makassar

Oleh
A. AULIA RESKI NOVIANTI ALNISYAR
1643042003

JURUSAN ADMINSTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAR ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

2020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: JL. Tamalate I Kampus Tidung UNM
Telepon: (0411)884457-883076 fax (0411)883076
Laman : <http://www.unm.ac.id/>

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dengan SK Dekan Nomor 4812/UN36.4/PP/2020, tanggal 1 Desember 2020, dan telah di ujiankan pada hari Senin tanggal 2 November 2020 sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Administrasi Pendidikan serta telah dinyatakan **LULUS**.



Dekan oleh
Fakultas Ilmu Pendidikan UNM
Dr. Abdul Saman, S.Pd, M.Si, Kons
NIP. 19720817 200212 1 001

Panitia Ujian:

- | | | |
|------------------|---------------------------------------|---------|
| 1. Ketua | : Dr. H. Ansar, M.Si | (.....) |
| 2. Sekretaris | : Dr. Sitti Habibah, M.Si | (.....) |
| 3. Pembimbing I | : Dr. Muhammad Ardiansyah, S.IP.,M.Pd | (.....) |
| 4. Pembimbing II | : Andi Wahed, S.Pd., M.Pd | (.....) |
| 5. Penguji I | : Sumarlin Mus, S.Pd., M. Pd | (.....) |
| 6. Penguji II | : Syamsurijal Basri, S.Pd., M.Pd | (.....) |



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: JL. Tamalate I Kampus Tidung UNM
Telepon: (0411)884457-883076 fax (0411)883076
Laman : <http://www.unm.ac.id/>

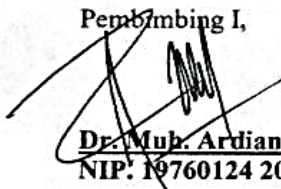
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar”**

Nama : A.Aulia Reski Novianti Alnisyar
NIM : 1643042003
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

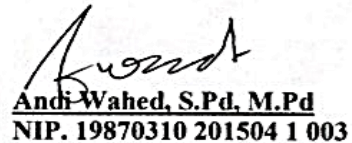
Setelah diperiksa dan diteliti, serta dilaksanakan ujian Skripsi pada hari Rabu, 2 Desember 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

Pembimbing I,



Dr. Mub. Ardiansyah, S.IP, M.Pd
NIP. 19760124 200112 1 002

Makassar, 7 Desember 2020
Pembimbing II,



Andi Wahed, S.Pd, M.Pd
NIP. 19870310 201504 1 003



Disahkan oleh:
Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM



Dr. Ed. Faridah, S.T.M.Sc
NIP. 19740224 200501 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Aulia Reski Novianti Alnisyar

NIM : 1643042003

Jurusan : Adminstrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sma Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 3 November 2020

Yang membuat pernyataan,


A. Aulia Reski Noviantian Alnisyar
NIM. 1643042003

MOTTO DAN PERUNTUKKAN

“Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalani dengan penuh keikhlasan

Dan, Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan“

A. Aulia Reski Novianti Alnisyar

Kuperuntukkan Skripsi ini :

Teruntuk kedua orang tuaku yang ku cinta,

Teruntuk orang-orang yang sayang sama saya,

Dan teruntuk Kampus Orange Universitas Negeri Makassar.

ABSTRAK

A. AULIA RESKI NOVIANTI ALNISYAR, 1643042003, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Skripsi. Dibimbing oleh Dr. Muh. Ardiansyah, S.IP, M.Pd, dan Andi Wahed, S.Pd,M.Pd. Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini berfokus kepada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar, (2) Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar, (3) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan jumlah sampel 56 guru ditetapkan dengan teknik *Random Sampling*. Instrumen yang digunakan berupa *Kuesioner* dengan responden guru. Alat pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis *Deskriptif* dan analisis *Inferensial*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh pada gaya kepemimpinan kepala sekolah demokrasi; (2) Gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh pada motivasi kerja guru eksternal; (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hasil penelitian mengenai analisis regresi sederhana menggambarkan kedua variabel tersebut kedalam persamaan regresi $Y = 39,168 + 0,340X$. Untuk uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $2,656 > t_{tabel}$ $2,004$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,010 < 0,05$ yang berarti h_0 ditolak dan h_a diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru dan untuk koefisien determinasi diketahui dari nilai *R Square* sebesar $,116$ hal ini berarti pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y sebesar $11,6\%$ sedangkan sisanya $88,4\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

PRAKATA

Assalamu 'Alaikum Warohmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar" sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Penulisan karya ini dapat diselesaikan berkat bantuan, fasilitas, dan motivasi yang diperoleh penulis dari berbagai pihak. Terkhusus penulis mengucapkan terima kasi kepada Dr Muh. Ardiansyah, S.IP, M.Pd. dan Andi Wahed, S.Pd, M.Pd, masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan arahan, petunjuk, dan motivasi kepada penulis dimulai dari penyusunan usulan penelitian hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Husain Syam, M.TP. selaku Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah menerima penulis menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Pendidikan Unversitas Negeri Makassar.

2. Dr. Abdul Saman, M.Si Kons selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar atas segala kebijakannya sebagai pimpinan Fakultas tempat peneliti menimba ilmu selama ini.
3. Dr. Mustafa, M. Si sebagai Wakil Dekan I, Dr. Pattaufi M. Si sebagai Wakil Dekan II, dan Dr. H. Ansar, M.Si sebagai Wakil Dekan III FIP UNM, yang telah memberikan layanan akademik, administrasi dan kemahasiswaan selama proses pendidikan dan penyelesaian studi.
4. Dr. Ed. Faridah, ST. M. Sc dan Dr. Wahira, M. Pd. yang masing-masing merupakan Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
5. Bapak/Ibu Dosen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang dengan ikhlas dan tak kenal lelah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang tak ternilai saat penulis duduk dibangku kuliah.
6. Kepada Kepala Sekolah dan Bapak/Ibu guru SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar yang telah meluangkan waktunya serta memfasilitasi penulis dengan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Terkhusus kepada orang tua penulis ayahanda (Almarhum) Andi Muh. Alwani, S.E dan Ibunda Hj. Andi Syamsiar Hasanuddin, S.E. Terima yang dengan tulus dan ikhlas mendoakan, membesarkan, mendidik, dan memberikan segala-galanya baik berupa moril maupun materil. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada saudara/saudariku Andi Shulbyah Reski Alwani, S.H dan Andi Muh. Pabokori

Alnisyar yang telah mendampingi dan selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.

8. Terima Kasih kepada sahabat, Inka Indria Idris dan Sri Wahyuni yang telah menemani selama penulis menyelesaikan Skripsi ini dan selalu mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi penulis.
9. Teman-teman Angkatan Second 2016, sangat bangga bisa menjadi bagian dari Second 2016 Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan motivasinya.
10. Seluruh Dewan Senior dan Rekan-rekan Mahasiswa. Terkhusus untuk Keluarga Besar Administrasi Pendidikan yang telah menerima penulis dengan sangat luar biasa dan memberikan dukungan, motivasi dan bantuan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi teman, sahabat, dan keluarga dalam kebersamaan selama menjalani proses perkuliahan hingga proses penyelesaian studi dan akan menjadi kenangan terindah yang tidak akan terlupakan.
11. Kepada keluarga kecil Team Shadow yang berawal dari KKN Polewali yang selalu support dan motivasi untuk penyelesaian skripsi penulis.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak.

Penulis bukanlah seorang yang sempurna. Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga saran dan

kritik yang sifatnya konstruktifakan menjadi masukan yang sangat berguna menuju kesempurnaan penulisan ini tidak lupa pula penulis mohon maaf atas segala kekhilafan. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua, Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Makassar, 1 Oktober 2020

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
a. Pengertian Gaya kepemimpinan	9
b. Gaya kepemimpinan kepala sekolah	13
c. Indikator gaya kepemimpinan	17
2. Motivasi Kerja Guru	18
a. Pengertian motivasi kerja	18
b. Tujuan motivasi kerja	19
c. Teori-teori motivasi kerja	20
d. Indikator-indikator motivasi kerja	25
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru	28
B. Kerangka Pikir	31
C. Hipotesisi	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Variabel dan Desain Penelitian	34
C. Definisi Operasional	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Hasil Analisis Deskriptif	51
2. Hasil Uji Prasyarat	56

3. Uji Hipotesis	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Guru	39
Tabel 3.2 Sampel	42
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen	43
Tabel 3.4 Skala Likert	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi	47
Tabel 4.1 Hasil Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otokrasi	52
Tabel 4.2 Hasil Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Demokrasi	53
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Laissez Fairre	53
Tabel 4.4 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Internal	54
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Eksternal	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	57
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Sederhana	58
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan	21
Gambar 2.2 Kerangka Fikir	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk sikap dan perilaku. Sesuai cita-cita leluhur bangsa Indonesia yang tercantum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional yang dinyatakan bahwa :

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Untuk mewujudkan pendidikan yang baik, Peraturan Pemerintahan Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 32 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 1) menyatakan ada delapan lingkup standar nasional pendidikan yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru sangat diharapkan agar guru dapat termotivasi, profesional dan terarah sehingga dapat merealisasikan tugas sehari-hari (Nur Kholis, 2003:167).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yaitu “Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi, atas pelanggaran peraturan dan kode etik”

Untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan mempengaruhi motivasi kerja guru. Dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika, kepala sekolah akan menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerjasama, bantuan, dukungan, atau sumber-sumber daya, menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai (Marno, dan Triosupriatno, 2008:42).

Seorang guru yang mempunyai motivasi baik dalam melaksanakan tugasnya ialah guru yang benar-benar menjiwai pekerjaannya sebagai tenaga pendidik,

menjiwai anak didik dan menjiwai bidang studi yang diajarkan dan berusaha semaksimal mungkin agar antara materi yang diajarkan dengan tingkatan pemahaman murid dapat sesuai dan saling mendukung. Melihat besarnya peranan guru, maka agar hal itu tercapai guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar sesuai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah harus bisa menumbuhkan motivasi para guru.

Motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh feeling dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan. Motivasi kerja mengandung 3 elemen penting yaitu: (a) motivasi mengawali perubahan energi pada diri setiap individu, karena menyangkut perubahan energi manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik; (b) Motivasi ditandai oleh adanya rasa/feeling, atau afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi ada hubungannya dengan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (c) Motivasi akan terangsang karena adanya tujuan. Motivasi merupakan respon dari tujuan, tujuan ini menyangkut kebutuhan (Kasmawati, 2012:160)

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahan (Kartini,2008).

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulisan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji

penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang mirip seperti judul penelitian penulis. Sehingga penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan. *Pertama*, Anita Juniarti (2010) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Man Malang II Batu*, Hasil penelitiannya: menggunakan teknik analisis regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar $(0,728 \times 100\% = 72,8\%)$ artinya 72,8% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. *Kedua* Turmiyani (2016) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, hasil penelitiannya: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648 dan *Ketiga* Anton Lamarati (2015) yang berjudul *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendari* dengan hasil terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 5 kendari. Sedangkan nilai koefisien determinasinya (r^2) adalah sebesar 32,2%. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa kinerja guru sebesar 32,2% ditentukan oleh gaya

kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yakni 67,8% ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk menguji signifikan atau tidaknya data hasil penelitian ini, penulis menggunakan uji t, $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Uji signifikan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,023 \geq t_{tabel} 2,042$.

Berdasarkan pra penelitian terhadap guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar dimana SMA tersebut ada tiga sekolah yaitu di SMA Negeri 11 Makassar, SMA Negeri 20 Makassar dan SMA Negeri 8 Makassar ditemukan bahwa motivasi kerja guru masih kurang. Hal ini guru masih tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu atau menunda pekerjaan, kurangnya minat dalam pengembangan diri, membuang waktu luang sehingga tugas atau tanggung jawab yang diberikan tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hal tersebut yang telah di jabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan, diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah keilmuan dibidang pendidikan. Khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sma Negeri Se-kecamatan Tamalate Kota Makassar dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, anantara lain:

a) Bagi kepala sekolah

Menjadikan masukan dalam kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja guru

b) Bagi guru

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan para guru dapat menambahkan motivasi kerjanya dalam melakukan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan profesionalisme agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

c) Bagi sekolah

Dapat memberikan informasi kepada sekolah sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi sekolah dalam merumuskan kebijakan, strategi dan program kerja serta memotivasi guru.

d) Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan, membuka cakrawala berpikir dan menambah wawasan, serta bekal tentang kepemimpinan, dan motivasi kerja bagi tenaga pendidik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Kurniadin dan Machali (2014:289) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya. Untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Kemudian menurut Solihin (2009:131) mengemukakan bahwa :

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah diciptakan perusahaan.

Mulyasa dalam sutomo dkk (2011: 80) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Terry dan Rua dalam Usman (2008:274) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada di dalam diri pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang bekerja secara bersama-sama secara sadar berkaitan dengan hubungan tugas yang dikehendaki.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dilakukan untuk mempengaruhi sekelompok anggota yang digunakan untuk memfasilitaskan individu dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan yang berhasil bergantung dengan gaya seorang pemimpin. Suatu gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan bukanlah bakat tetapi cara seseorang mempraktekan kepemimpinannya dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk gaya kepemimpinan menurut Prasetyo (2005:28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan setiap orang tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya.

Didalam menanungi dan memimpin organisasi banyak cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi untuk memerintahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang untuk memerintah akan menjadi sebuah indikator keberhasilan suatu organisasi tersebut. menurut Sedarmayanti (2013:131) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Sedangkan Hasibuan (2012:167) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu

cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:224) gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota (Nawawi, 2003:115).

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seseorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai 2013:134).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang

mengamati dari luar. Kepemimpinan pendidikan diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan agar secara sukarela dan penuh tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Hamdi, 2014:34). Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, dan untuk bisa melaksanakan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Namun tidak hanya berhenti pada gaya kepemimpinan yang tepat, tetapi gaya kepemimpinan yang diterapkan juga harus efektif. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada interaksi antara situasi dan perilaku pemimpin (Gibson et. Al. dalam Wahyu, 2015).

Seorang pemimpin dalam lingkup pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan sekolah, supaya tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal yang ada di sekolah, dan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai fitur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks disiplin sekolah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner (Kompri, 2015:128). Untuk itu, agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Dalam organisasi sekolah gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi staf sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut pandangan penulis gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin bersikap atau berperilaku, berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kurniadin dan machali (2014:301) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Sementara itu, menurut Thoha dalam Sutomo dkk (2011:84) gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Gaya kepemimpinan adalah pola yang menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak merupakan bagian dari keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Secara umum, menurut Karwati dan Priansa (2013:178-9) gaya kepemimpinan paling luas dikenal gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan *laissez faire*.

1. Gaya Kepemimpinan Otokrasi

Gaya kepemimpinan otokrasi ini meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah memandang guru, staf, dan pegawai lain sebagai hanya menerima instruksi dari kepala sekolah dan tidak diperkenankan untuk membantah. Tipe kepemimpinan otokrasi memandang bahwa segala sesuatu ditentukan oleh kepala sekolah sehingga keberhasilan sekolah terletak dari kepala sekolah. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otokrasi menurut White dan Lippit (Harbani, 2008:46) adalah sebagai berikut :

- a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
- c. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
- d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
- f. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat.
- g. Lebih banyak kritik bagi bawahan pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang selalu mengandalkan diri sendiri tanpa mementingkan opini orang lain.

2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat. Guru, staf dan pegawai memiliki hak untuk berkontribusi dalam tanggungjawab yang diembannya dan merupakan bagian dari keseluruhan sekolah sehingga mendapatkan tempat sesuai dengan harkat dan martabat. Kepemimpinan demokrasi menempatkan kepala sekolah sebagai seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasikan berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf dan pegawai lainnya. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokrasi menurut White dan Lippit (Harbani, 2008:46) sebagai berikut:

- a. Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan.
- d. Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pemimpin dan bawahan maupun sesama bawahan.
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- f. Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
- g. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat; Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi.

- h. Pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang selalu mengutamakan sikap bermasyarakat sehingga dalam pengambilan keputusan selalu bersama-sama.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Fairre* (bebas)

Gaya kepemimpinan *laissez fairre* memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez Faire* menurut White dan Lippit (Harbani, 2008:46) adalah sebagai berikut:

- a. Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai prodeser.
- b. Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan hadiah atau penghargaan, di samping adanya sanksi-sanksi bagi mereka yang kurang berhasil, sebagai dorongan.
- c. Hubungan antar atasan dan bawahan dalam suasana yang baik secara umum manajer bertindak cukup baik.
- d. Manajer menyampaikan berbagi peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah, dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* merupakan kepemimpinan yang dilakukan secara individual dan penuh dengan kebebasan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sekedar untuk melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari. Kepala sekolah juga memerlukan standar kerja. Standar kerja ini bersifat dinamis yang selalu bisa ditingkatkan. Sehingga terjadi peningkatan mutu secara berkelanjutan. Agar lembaga pendidikan mempunyai bagian dari era globalisasi, perlu adanya indikator gaya kepala kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) Tidak menerima kritikan, saran, dan pendapat
- 2) Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersikap menghukum
- 3) Bertindak sebagai penguasa
- 4) Pembagian tugas
- 5) Keputusan Bersama
- 6) Memberikan bimbingan
- 7) Partisipasi pemimpin minim
- 8) Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menialai atau tidak melakukan evaluasi
- 9) Memberikan kebebasan kepada anggota

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Latin *Movere* yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006:89).

Greenberg dan Baron (2003:190) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifanya.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada bawahan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Motivasi dapat terjadi dari dalam diri apabila merasa nyaman, atau dari luar diri seperti apa yang akan diberikan organisasi. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga terdorong untuk melakukan tugas-tugas dengan baik. Dengan demikian bawahan terdorong dan terangsang untuk bekerja sungguh-sungguh. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat di artikan sebagai dorongan mental terhadap peroranga atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpnannya agar melakukan pekerjaan yang di inginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu (Uno, 2012:4)

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan

dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapaitujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Wahyu Fitri, 2012:45). Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan (2012:146) mengungkapkan bahwa:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Memperahankan kestabilan karyawan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tinggi kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Teori – teori Motivasi

1. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005:154) motivasi kerja yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteen of Status Needs*)

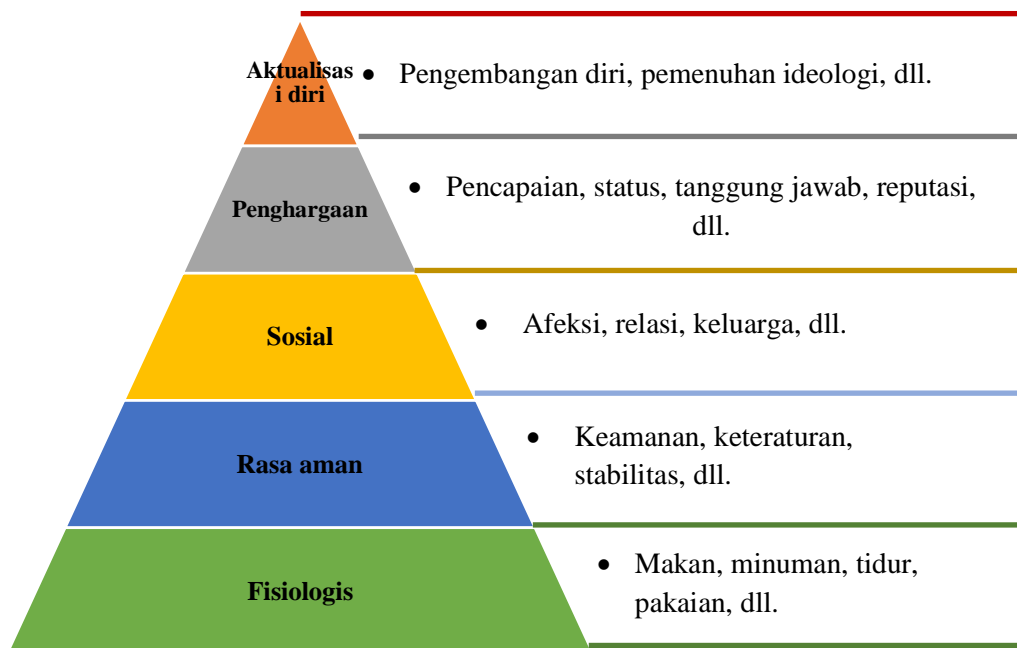
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang serta penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari penjelasan diatas dapat di gambar dalam bentuk piramida bahwa rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhan tersebut.

Gambar. 2.1 Hierarki kebutuhan



2. Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu (2005:157), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau seiring juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kehidupan, yaitu:

Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenace factors*. Faktor pemeliharaan (*maintanance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kehidupan kesehatan merupakan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya tidak puas (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* bawahan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan

Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik, jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi:

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Kemajuan

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

3. Teori motivasi David McClelland dalam kutipan Hasibuan (1999:162-163)

McClelland mengemukakan teorinya yaitu *Teori Motivasi Berprestasi McClelland*.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial.

Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan

motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan

dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh: (1) kekuatan motif dan

kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif

yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*). Kebutuhan semacam ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan semacam ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*needfor affiliation*). Kebutuhan semacam ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasakan dirinya penting (*sense of imprortance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Kebutuhan semacam ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semantgt kerja karyawan. Kebutuhan semacam ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik.

d. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai denga apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Ada banyak indikator motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Diantaranya yaitu Dimiyati dan Mudjiono, Djamarah dan Oermar Hamilik. Dimiyati dan Mudjiono (2009:86) mengklasifikasikan dua macam indikator motivasi berdasarkan jenis dan sifatnya, yaitu sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenisnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi primer dan sekunder. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berdaarkan dari segi biologis dan jasmani manusia. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder disebut juga dengan motivasi sosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan kemauan.

2) Berdasarkan sifatnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi dalam diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrisik dalam pengertian ini mengarah kepada timbulnya motivasi berprestasi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang dari luar perbuatan yang dilakukannya.

Menurut Djamarah (2011:149) ada dua macam motivasi yaitu berasal dari dalam pribadi seseorang dan berasal dari luar diri seseorang. Kedua macam motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial bukan sekedar atribut dan seremonial.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Senada dengan Djamarah, menurut Hamalik (2013:162) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi murni dan motivasi ekstrinsik. Motivasi murni sama dengan motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dan hidup dari dalam diri sendiri yang merupakan motivasi yang sesungguhnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor-faktor dari luar.

Motivasi *intrinsik* ini misalnya, tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, kepuasan dalam bekerja, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan semangat dalam bekerja. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* misalnya, memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan, keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja.

Hal tersebut sependapat dengan Siagian (2012:139) yang menyatakan bahwa di dalam diri seseorang tersebut terdapat motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif dan negatif akan dijadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Motif intrinsik harus lebih kuat dari motif ekstrinsik. Karena keinginan yang kuat pada individu akan membawa manfaat yang lebih banyak. Keyakinan pada diri sendiri harus lebih kuat karena individu tersebut yang melakukan berbagai keinginan dan kebutuhan yang menjadi motif kehidupan dan harus dicapai.

Dari beberapa macam indikator motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa ada dua indikator motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik . motivasi intrinsik adalah motivasi dari dalam sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar. Kebutuhan akan motivasi ini dipengaruhi oleh motivasi primer dan sekunder.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi pada guru, staf, siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing dan memberi bimbingan, pengarahan kepada para guru, staf, maupun para siswa serta berdiri di depan demi kemajuan sekolah dan tercapainya tujuan. Kepala sekolah sebagai pendidik harus menanamkan, memajukan dan meningkatkan minimal empat macam nilai yaitu mental, moral, fisik, dan artistik. (Ammirullah, 2015:84)

Psikologi gaya kepemimpinan kepala sekolah menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif, agar para pengikut (guru) mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini seorang pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau guru sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan sekolah, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan (Nawawi, 2007:34). Raph White dan Ronald Lippitt menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan memotivasi guru. Pola kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan (Kartini, 2008). Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam

penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Menurut Danim (2012:41) ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi dan cara tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain:

(1) Rasa hormat, yaitu seorang kepala sekolah dapat memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil kepada guru yang dilakukan atas dasar prestasi, kepangkatan, dan pengalaman. (2) Informasi, yaitu seorang kepala sekolah senantiasa memberikan informasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi, terutama mengenai suatu pekerjaan dan cara untuk mengerjakannya. Informasi hendaknya diberikan secara edukatif dan persuasif. (3) Perilaku, yaitu seorang kepala sekolah yang baik akan memberikan contoh perilaku yang diharapkan oleh guru. (4) Hukuman, yaitu kepala sekolah hendaknya memberikan hukuman kepada guru yang bersalah secara terpisah dengan anggota yang lain. Hukuman yang diberikan hendaknya dapat menjadikan guru lebih baik lagi. (5) Perintah, yaitu kepala sekolah yang baik akan memberi perintah secara tidak langsung. Kepala sekolah memberikan perintah seperti akan mengajak dan lebih baik lagi jika diawali dengan pemberian contoh. (6) Perasaan, yaitu interaksi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru hendaknya dilakukan dengan kata-kata yang lembut disertai rasa bersahabat dan rasa partisipasi yang membuat rasa nyaman.

Dari beberapa uraian diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena didalam motivasi kerja guru untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh guru agar dapat bekerja sama secara efektif.

B. Kerangka Pikir

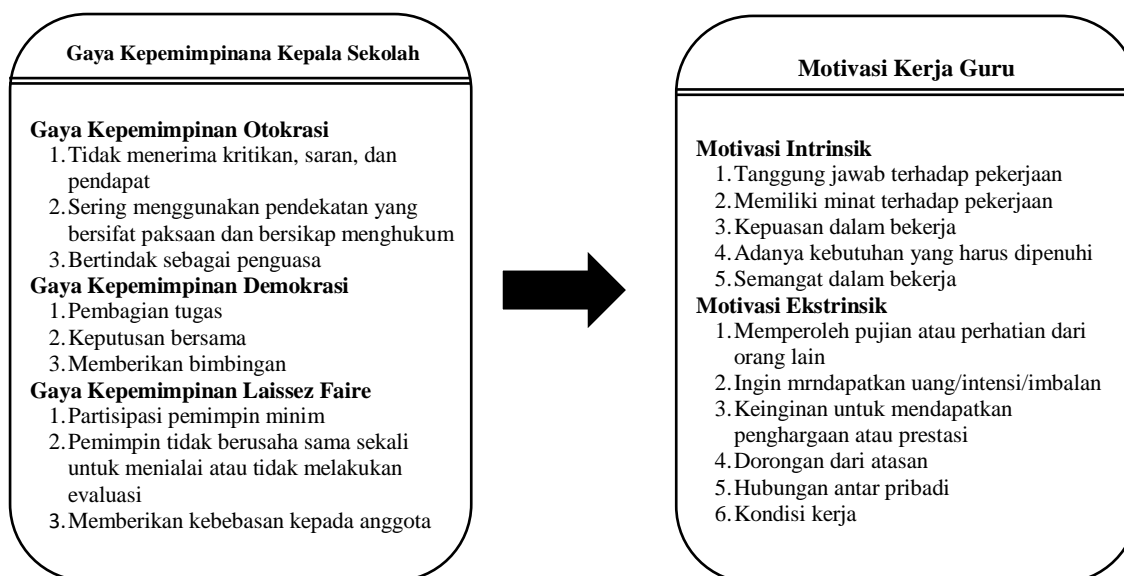
Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan diri seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu lembaga sekolah guna mencapai tujuan sekolah. Sedangkan motivasi kerja guru diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri guru untuk melaksanakan tugas mengajar di lembaga sekolah yang ditandai dengan sikap kerelaan mematuhi semua ketentuan yang berlaku dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diwujudkan berupa tepat waktu, kerja keras, ulet, jujur, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas perkerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri. Motivasi berkaitan erat dengan tujuan, dan tujuan berkaitan erat dengan kebutuhan. Seseorang akan terdorong melakukan sesuatu bila merasa ada suatu kebutuhan. Kebutuhan timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang atau adanya rasa tidak puas, diperlukan motivasi yang tepat. Kalau kebutuhan tidak terpenuhi, maka aktivitas itu akan berkurang dan sesuai dengan dinamika kehidupan manusia, maka akan timbul tuntutan kebutuhan yang

baru. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia bersifat dinamis, berubah-ubah sesuai dengan sifat kehidupan manusia itu sendiri.

Demikian halnya dengan guru sebagai salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya, misalnya takut kepada pimpinan, ingin mendapat perhatian dan lain sebagainya. Apabila motivasi seperti ini yang muncul dalam diri seorang guru untuk melaksanakan tugasnya, maka kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan hanya bersifat melepaskan tanggungjawab tanpa didukung oleh beban moril yang kuat.

Berdasarkan tunjauan pustaka sebagaimana dipaparkan, maka dengan demikian terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 1 (satu) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (terkait/tergantung), seperti pada Gambar 2.2



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian penjelasan yang terdapat dalam tinjauan pustaka, maupun kerangka pikir maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar, terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan data kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Menurut Sireger (2017:110)

Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel, ... pendekatan ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka statistik bukan makna secara kebahasaan dan kulturalnya.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2010:7) “*ex-post facto* merupakan suatu jenis penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut”. Jenis penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

B. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

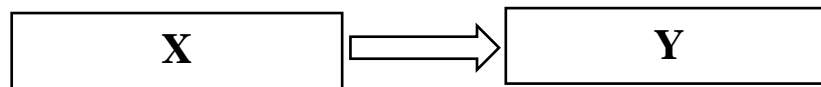
Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kegiatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
- b. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu desain *assosiatif*. Penelitian *assosiatif* digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam motivasi kerja guru. Dari pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian adalah suatu rancangan tentang bentuk hubungan antara variabel yang akan diteliti sehingga dapat memberikan suatu gambaran untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan atau pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Tipe penelitian yang dilaksanakan adalah bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya apakah yang satu memperoleh variabel yang lain. Penelitian bermaksud menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.



Ket:

X= Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y= Motivasi Kerja Guru

C. Defenisi Operasionalisasi

Definisi operasional digunakan untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan pembaca terhadap variabel yang digunakan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas. Kemudian motivasi kerja guru sebagai variabel terikat. Definisi kedua variabel tersebut adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru agar mampu melaksanakan tugasnya, khususnya dalam fungsi kepemimpinan yaitu memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat berkerja sama dengan efektif dan efesian. Ada beberapa gaya kepemimpinan pada umumnya, seperti gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpina *laissez faire*. Gaya kepemimpinan otokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang mengandalkan dirinya sendiri; gaya kepemimpinan demokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang selalu mengutamakan sikap bermasyarakat sehingga dalam pengambilan keputusan selalu bersama-sama;

dan gaya kepemimpinan *laissez faire* gaya kepemimpinan yang dilakukan secara individual dan penuh kebebasan.

Indikator gaya kepemimpinan yaitu tidak menerima kritikan, saran, dan pendapat; sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum; bertindak sebagai penguasa; pembagian tugas; keputusan bersama; memberikan bimbingan; partisipasi pemimpin minim; pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi; memberikan kebebasan kepada anggota.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam seseorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya. Dorongan ini ada yang berasal dari dalam diri dan dari luar yang ada pada seorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif ada istilah populasi sebagai objek suatu penelitian. Dari populasi dan sampel akan didapatkan data penelitian. Berikut akan diuraikan mengenai populasi dan sampel penelitian:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:119). Lebih lanjut,

Riduwan (2015:11) meenyimpulkan populasi merupakan objek atau subjek yang nerada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi bukan hanya orang tetapi juga mencangkup obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetaoi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek yang diteliti itu.

Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh guru di sekolah SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar dengan jumlah SMA Negeri sebanyak 3 dan jumlah keseluruhan guru sebanyak 125.

Tabel 3.1 Jumlah Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA NEGERI 11 Makassar	51
2	SMA NEGERI 20 Makassar	28
3	SMA NEGERI 8 Makassar	46
Total		125

Sumber: Dapodikdasmen (5/9/2020)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Menurut Riduwan (2013:56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakili. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Untuk mendapatkan sampel yang representatif diperlukan teknik sampling.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013:122) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dengan cara acak tanpa melihat strata dalam populasi. Cara tersebut dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny. Selanjutnya Riduwan (2013:58) menjelaskan *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan acak tanpa memperhatikan strata dalam anggota populasi.

Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf 10%. Pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa sampel proporsi karena populasi di setiap sekolah berbeda. Menurut Arikunto (2010:182) ada kalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap wilayah tidak sama. oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah. Rumus Slovin (Prasetyo dan Jannah, 2011:37) :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = *margin of error*, yaitu persen kelonggoran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 10% = 0,1.

Penerapan rumus Slovin dalam penelitian ini untuk menghitung sampel dengan jumlah populasi sebesar 125 adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+(N \times e^2)} \\
 n &= \frac{125}{1+(125 \times (0,1^2))} \\
 &= \frac{125}{1+(125 \times 0,01)} \\
 &= \frac{125}{2,25} \\
 &= 55,5 = 56 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini sebanyak 55,5 responden atau dibulatkan menjadi 56 responden.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling* dimana suatu teknik pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk setiap sub populasi sesuai dengan ukuran populasinya. Adapun rumus dalam pengambilan sampel pada setiap kecamatan adalah:

$$\text{Rumus} = \frac{\text{populasi terhadap satuan pendidikan} \times n}{k}$$

Keterangan

n = jumlah sampel seluruhnya

k = jumlah populasi

Penyebaran sampel dan gambaran populasi berdasarkan setiap SMA Negeri yang telah ditetapkan dan tertera pada tabel sedangkan penetapan responden yang akan dijadikan obyek penelitian dilakukan secara acak sesuai dengan karakteristik responden yang telah ditentukan.

Tabel 3.2 Jumlah SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

No.	Nama Sekolah	Populasi	Proporsi	Sampel
1	SMA NEGERI 11 Makassar	51	$\frac{51 \times 56}{125}$	23
2	SMA NEGERI 20 Makassar	28	$\frac{28 \times 56}{125}$	12
3	SMA NEGERI 8 Makassar	46	$\frac{46 \times 56}{125}$	21
Total		125		56

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner, dan teknik dokumentasi.

1. Angket atau Kuesioner

Cristensen dalam Sugiyono (2013:192) menyatakan bahwa kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipasi atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011: 192). Dari beberapa pengertian mengenai angket menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa angket atau kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada partisipan atau responden untuk mengumpulkan data.

Peneliti ini menggunakan angket berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan dan jawaban telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah

tersedia. Angket yang digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan (X^1) dan motivasi kerja (Y).

Adapun kisi-kisi angket sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	Gaya Kepemimpinan Otokrasi	1. Tidak menerima kritikan, saran, dan pendapat	1, 2, 3
		2. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersikap menghukum	4, 5
		3. Bertindak sebagai penguasa	6, 7
	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	1. Pembagian tugas	8, 9, 10
		2. Keputusan bersama	11, 12, 13
		3. Memberikan bimbingan	14, 15
Gaya Kepemimpinan Laissez Fairre	1. Partisipasi pemimpin minim	16,17	
	2. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menialai atau tidak melakukan evaluasi	18	
	3. Memberikan kebebasan kepada anggota	19,20	
Motivasi Kerja Guru (Y)	Motivasi Internal	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1,2,
		2. Memiliki minat terhadap pekerjaan	3,4
		3. Kepuasan dalam bekerja	5,6
		4. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi	7,8
		5. Semangat dalam bekerja	9,10
	Motivasi Eksternal	1. Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain	11,12
2. Ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan		13,14	
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi		15,16	
		4. Dorongan dari atasan	17,18,19
		5. Hubungan antra pribadi	20,21
		6. Kondisi kerja	22

Tabel.3.3. kisi-kisi instrumen

Dalam pengukuran setiap variabel digunakan skala likert, skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

Tabel 3.4 Skala Likert

Jawaban	Bobot/Skor	
	Positif	Negatif
(SS) Sangat Setuju	4	1
(S) Setuju	3	2
(TS) Tidak Setuju	2	3
(STS) Sangat Tidak Setuju	1	4

(Sumber: Siregar (2017:50))

a. Uji coba instrumen

Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan validasi instrumen. Dalam penelitian ini pengujian validasi angket dilakukan di dua sekolah yaitu SMA Negeri 3 Makassar dan SMA Negeri 14 Makassar dengan jumlah responden 20 guru. Analisis validasi instrumen ini dilakukan dengan cara mengujikan langsung kepada responden yang bukan bagian dari sampel. Dalam kegiatan uji coba memberikan angket langsung kepada responden dengan didampingi oleh wakasek kurikulum. Sebelum pengisian peneliti menjelaskan sedikit mengenai isi dari angket yang peneliti bagikan. Proses pengambilan angket dari responden peneliti ambil dari responden itu sendiri selanjutnya peneliti olah untuk mengetahui hasil validasi, reabilitas dan normalitas dari setiap variabel.

b. Hasil uji coba instrumen

Peneliti menguji angket menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Pernyataan dinyatakan valid atau layak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ hasil uji validasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel. 3.5 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Soal	Tidak Valid	Perbaikan	Valid
1.	Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (X)	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18 ,19,20	-	-	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18 ,19,20
2.	Motivasi Kerja Guru (Y)	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18 ,19,20,21,22	-	-	,2,3,4,5,6,7,8,9 ,10,11,12,13,1 4,15,16,17,18, 19,20,21,22

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validasi diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan. Hasil selengkapnya bias dilihat pada dilampiran 2.

c. Uji reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variable dikatakan reliabel jika jawaban perhadap pernyataan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan dibantu program *IBM SPSS Statistics 25*. Adapun reliabilitas untuk masing- masing variable hasilnya disajikan dalam table berikut ini dan bias dilihat pada dilampiran 2.

Tabel 3.5 Hasil Uji reabilitas

No	Variabel	R _{alpha}	Kategori
1.	Gaya Kepemimpinan kepala sekolah	.880	Reliabel
2.	Motivasi Kerja guru	.911	Reliabel

Sumber: Program IBM SPSS Statistics 20

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006: 231). Teknik dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data-data pendukung untuk memperkuat data yang diperoleh saat melakukan penelitian seperti data mengenai lokasi penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2016:244) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada statistik deskriptif peneliti hanya menggambarkan keadaan data apa adanya melalui parameter-parameter seperti mean, median, modus, distribusi frekuensi dan ukuran statistik lainnya untuk menggambarkan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel yang diteliti dibandingkan dengan kriteria.

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$75 < (X) \leq 100$	Sangat Tinggi		
$50 < (X) \leq 75$	Tinggi		
$25 < (X) \leq 50$	Rendah		
$0 < (X) \leq 25$	Sangat rendah		
	N		

Adapun rumus yang dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik deskriptif yaitu rumus presentase menurut Sudijono (2014:43), yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

f : frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N : *Number of Cases* (jumlah Frekuensi/banyak individu)

P : Angka persentase

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2016:148) Statistik *inferensial*, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam kegiatan penelitian, analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji dan memprediksi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap motivasi kerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*) di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Berikut beberapa langkah yang dilakukan dalam menjawab:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Analisis normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS Statistik Version 20* dengan araf kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ sementara untuk kaidah pengujiannya ditetapkan: jika nilai probabilitasnya $\geq \alpha$, maka data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Analisis linieritas data menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistik Version 20*. Dikatakan linear jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan regresi dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan

deviation from linearity lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *deviation from linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linier.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Menurut Sugiyono (2016:188) secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b X$$

Keterangan

Y' = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Pengelolaan analisis regresi sederhana selain menggunakan rumus dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistik Version 20* agar data yang dihasilkan lebih akurat.

2) Uji t

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar, dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 0,05 (5%). Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts versi 20 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria uji sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value (sig) $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value (sig) $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Adapun pengambilan keputusan yaitu :

1. H_0 : Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
2. H_a : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinan. Koefisien determinan (R^2) merupakan besaran non negatif dan besarnya koefisien determinasi adalah ($0 < R^2 < 1$). Jika koefisien determinan bernilai 0, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinan bernilai 1, maka ada keterikatan sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Kedua variabel diukur dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada sekolah 56 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Angket tersebut menggunakan model skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan yang *favorable* pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang *Unfavorable*. Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis untuk kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi pada *Software SPSS 20*.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan serta memberikan gambar tentang setiap variabel yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan menafsirkan nilai mean, median, modus, standar deviasi dan rentang. Data hasil penelitian untuk masing-masing variabel disajikan secara deskriptif.

a. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Hasil analisis data secara deskriptif pada gaya kepemimpinan kepala sekolah akan dibagi menjadi 3 yaitu gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

1) Deskriptif gaya kepemimpinan otokrasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan otokrasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan otokrasi dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otokrasi

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$21 < (X) \leq 28$	Tinggi	-	-
$14 < (X) \leq 21$	Sedang	40	71,42 %
$7 < (X) \leq 14$	Rendah	16	28,57 %
	N	56	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (12 Oktober 2020)

Berdasarkan 56 responden bahwa tanggapan responden mengarah kategori sedang dilihat pada tabel 4.1 distribusi frekuensi gaya kepemimpinan otokrasi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang otokrasi cenderung sedang yakni 71,42%.

2) Deskriptif gaya kepemimpinan demokrasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan demokrasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan demokrasi dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$24 < (X) \leq 32$	Tinggi	53	94,64%
$16 < (X) \leq 24$	Sedang	3	5,35 %
$8 < (X) \leq 16$	Rendah	-	-
	N	56	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (12 Oktober 2020)

Berdasarkan 56 responden bahwa tanggapan responden mengarah kategori tinggi dilihat pada tabel 4.2 distribusi frekuensi gaya kepemimpinan demokrasi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokrasi cenderung tinggi yakni 94,64%.

3) Deskriptif gaya kepemimpinan *laissez fairre*

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan *Laissez Fairre* didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan *Laissez Fairre* dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Terhadap Gaya Kepemimpinan *Laissez Fairre*

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$15 < (X) \leq 20$	Tinggi	-	-
$10 < (X) \leq 15$	Sedang	49	87,5 %
$5 < (X) \leq 10$	Rendah	16	12,5%
	N	56	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (12 Oktober 2020)

Berdasarkan 56 responden bahwa tanggapan responden mengarah kategori sedang dilihat pada tabel 4.3 distribusi frekuensi gaya kepemimpinan *Laissez Fairre*. Hal tersebut menggambarkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang *Laissez Fairre* cenderung sedang yakni 87,5%.

Dalam penelitian ini data analisis deskripsi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar tersebut cenderung tinggi dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokrasi.

b. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Guru (Y)

Hasil analisis data secara deskriptif pada motivasi kerja guru akan dibagi menjadi 3 yaitu, motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal.

1) Deskriptif motivasi kerja internal

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel motivasi kerja internal didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja internal dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Terhadap Motivasi Kerja Internal

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$30 < (X) \leq 40$	Tinggi	6	10,71%
$20 < (X) \leq 30$	Sedang	33	58,92 %
$10 < (X) \leq 20$	Rendah	17	30,35 %
	N	56	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (12 Oktober 2020)

Berdasarkan 56 responden bahwa tanggapan responden mengarah kategori sedang dilihat pada tabel 4.4 distribusi frekuensi motivasi kerja internal. Hal tersebut menggambarkan bahwa, motivasi kerja internal cenderung sedang yakni 58,92 %.

2) Deskriptif motivasi kerja eksternal

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel motivasi kerja eksternal didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja eksternal dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Terhadap Motivasi Kerja Eksternal

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$36 < (X) \leq 48$	Tinggi	39	69,64%
$24 < (X) \leq 236$	Sedang	17	30,35%
$12 < (X) \leq 24$	Rendah	-	-
	N	56	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (12 Oktober 2020)

Berdasarkan 56 responden bahwa tanggapan responden mengarah kategori tinggi dilihat pada tabel 4.5 distribusi frekuensi motivasi kerja eksternal. Hal tersebut menggambarkan bahwa, motivasi kerja eksternal cenderung tinggi yakni 69,64%.

Dalam penelitian ini hasil analisis deskripsi dapat disimpulkan motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar tersebut cenderung tinggi dengan motivasi kerja guru yang eksternal. Dapat disimpulkan analisis deskriptif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar cenderung gaya demokrasi dan motivasi kerja guru cenderung motivasi kerja eksternal.

2. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Dari data hasil gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru diuji normalitas dengan bantuan SPSS menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil uji normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	3,77453374
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,087
	<i>Positive</i>	0,069
	<i>Negative</i>	-0,087
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0.648
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Program *IBM SPSS Statistik 20* (2 September 2020)

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probability atau *Asymp.Sig. (2-Tailed)*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Maka dari itu diketahui nilai signifikansi $0,796 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $0,05$ yang artinya nilai residual berdistribusi normal. Jadi analisis ini dapat lanjut ke analisis regresi karena syarat dalam uji asumsi klasik dalam hal ini nilai residualnya sudah normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara ketiga variabel. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel pengawas sekolah dan kepala sekolah diikuti oleh perubahan variabel kompetensi guru. Perhitungan uji linieritas ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji linieritas kedua variabel dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut

Tabel 4.7 hasil Uji Linearitas variabel X dan Y

			<i>ANOVA Table</i>				
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Motavasi kerja guru* Gaya kepemimpinan kepala sekolah	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	211,974	14	15,141	0,921	0,545
		<i>Linearity</i>	102,391	1	102,391	6,228	0,017
		<i>Deviation from Linearity</i>	109,583	13	8,429	0,513	0,904
<i>Within Groups</i>			674,008	41	16,439		
<i>Total</i>			885,982	55			

Sumber: Program IBM SPSS Statistics 20 (3 September 2020)

Berdasarkan hasil *Anova Table* diperoleh angka *Deviation From Linearity*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai *Deviation From Linearity Sig* > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *Independen* dengan variabel *Dependen*. Namun jika nilai *Deviation From Linearity Sig* < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *Independen* dengan variabel *Dependen*. Dari hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig Deviation From Linearity* 0,904 > 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linieritas signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linear sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru digunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan analisis statistika yang terdapat dalam program *IBM SPSS Statistics 20*.

Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Adapun hasil perhitungan berdasarkan output *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.8 Hasil Analisis regresi sederhana

<i>Model</i>		Coefficients^a			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	39,168	8,147		4,807	0,000
	<i>Gayakepemimpinan kepala sekolah</i>	0,381	0,144	0,340	2,656	0,010

Sumber: Program *IBM SPSS Statistics 20* (3 September 2020)

Berdasarkan tabel output diatas, diperoleh arah regresi b sebesar 0,340 dan konstanta atau a sebesar 39,168 Maka dapat digambarkan bentuk kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi $Y = 39,168 + 0,340X$. Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) adalah 39,168 artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah nilainya adalah 0, maka motivasi kerja guru nilainya 39,168
- b) Nilai koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (b) adalah 0,340 mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1% gaya kepemimpinan kepala sekolah , akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja guru sebesar 0.340

b. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (gaya kepemimpinan kepala sekolah) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (motivasi kerja guru). Untuk mengetahui Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel hasil analisis regresi sederhana.

Uji t digunakan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Dari hasil analisis menggunakan *IBM SPSS Statistics 20*. Diperoleh T_{hitung} variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar $2,656 > T_{tabel}$ 2,004 dan probabilitas (sig) ternyata $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa persen X secara simultan mempengaruhi Y, dilihat dari nilai *R Squar*. Perhitungan koefisien determinasi ini menggunakan bantuan SPSS. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,340	,116	,099	3,809

Sumber: Program *IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan output pada tabel 4.9 diketahui nilai *R Square* sebesar ,116 hal ini berarti pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y sebesar 11,6% sedangkan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data yang telah dilakukan, dalam bagian ini disajikan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar yaitu gaya kepemimpinan otokrasi di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar cenderung sedang dengan besar pengaruhnya 71,42%, lalu gaya kepemimpinan kepala sekolah demokrasi di SMA

Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar cenderung tinggi dengan besar pengaruhnya 94,64% sedangkan gaya kepemimpinan *Laissez Fairre* di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar cenderung sedang dengan pengaruhnya 87,5%.

Ada banyak indikator motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Diantaranya yaitu Gaya kepemimpinan otokrasi adalah kepemimpinan yang selalu mengandalkan diri sendiri tanpa mementingkan opini orang lain. Indikatornya tidak menerima kritikan, saran, dan pendapat; sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum; dan bertindak sebagai penguasa. Gaya kepemimpinan otokrasi memiliki ciri-ciri seperti wewenang mutlak terpusat pada pimpinan; keputusan selalu dibuat oleh pemimpin; tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pendapat dan beberapa ciri-ciri lainnya (White dan Lippit (Harbani, 2008:46)).

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah pemimpin yang selalu mengutamakan sikap bermasyarakat sehingga dalam mengambil keputusan selalu bersama-sama. Indikatornya pembagian tugas; keputusan bersama; dan memberikan bimbingan. Gaya kepemimpinan demokrasi memiliki ciri-ciri seperti tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi; pemimpin memperhatikan hubungan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati; keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan; pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling

percaya, saling menghormati dan beberapa ciri-ciri lainnya (White dan Lippit (Harbani, 2008:46)).

Gaya kepemimpinan *Laissez Fairre (bebas)* adalah kepemimpinan yang dilakukan secara individual dan penuh dengan kebebasan. Indikatornya partisipasi pemimpin minim; pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi; dan memberikan kebebasan kepada anggotanya. Gaya kepemimpinan *Laissez Fairre (bebas)* memiliki ciri-cirinya kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas; para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatnya; dan beberapa ciri-ciri lainnya (White dan Lippit (Harbani, 2008:46)).

Hasil analisis deskripsi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar tersebut lebih cenderung gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokrasi dengan ciri-ciri seperti tugas-tugas kepada guru diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi; kepala sekolah memperhatikan hubungan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati; keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara kepala sekolah dan guru; kepala sekolah memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati dan beberapa ciri-ciri lainnya.

2. Gambaran motivasi kerja guru sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar yaitu motivasi kerja internal cenderung sedang

dengan besar pengaruhnya 58,92% sedangkan motivasi kerja eksternal cenderung tinggi dengan besar pengaruhnya 69,64%.

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk mendorong atau bergerak agar tujuan tercapai. Greenberg dan Baron (2003:190) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku seseorang menuju pada pencapaian tujuan”. Motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri seseorang agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang hebat, sehingga tanpa motivasi seseorang tidak akan memiliki tujuan yang akan dicapai.

Ada banyak indikator motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Diantaranya yaitu Dimiyati dan Mudjiono, Djamarah dan Oermar Hamilik. Dimiyati dan Mudjiono (2009:86) mengklasifikasikan dua macam indikator motivasi berdasarkan jenis dan sifatnya. Indikator untuk motivasi internal yaitu tanggung jawab, memiliki minat, kepuasan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan semangat sedangkan indikator untuk eksternal ialah memperoleh pujian atau perhatian orang lain, ingin mendapatkan intensif, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar cenderung berasal dari motivasi kerja

eksternalnya dengan memiliki indikator seperti memperoleh pujian atau perhatian guru lain dan kepala sekolah, ingin mendapatkan intensif, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari kepala sekolah, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Karena gaya kepemimpinan kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru. Dimana guru yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda kan mendapatkan perlakuan yang berbeda pula.

Hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru (Y). Atau berdasarkan nilai t diketahui nilai $T_{hitung} 2,656$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,004$ ($2,656 > 2,004$) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan besar pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 11,6%

sedangkan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selanjutnya ditegaskan oleh Budianto (2007) hasil penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada biro perjalanan wisata PT. Bintang Mandiri raya mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan biro perjalanan wisata PT. Bintang Mandiri Raya. Hal ini dapat dibuktikan uji T nya lebih besar (2,898) maka secara keseluruhan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Robbins (2007) gaya kepemimpinan akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaiannya. Penerapan gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karena didalam motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhannya sangatlah membutuhkan dukungan dari seseorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan bawahan dan organisasi agar bias bekerja sama secara efektif.

Penelitian ini gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Talamate. Hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu terus menumbuhkan motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu berpengaruh terhadap motivasi kerja guru,

sebagaimana Kartini (2008) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan dan Mangkunegara mengatakan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan guru akan memotivasi guru bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar sangat cenderung dalam memotivasi guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru karena gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan karakteristik guru tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah demokrasi dengan ciri-ciri seperti tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi; pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati; keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan; pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati dan beberapa ciri-ciri lainnya.
2. Gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh motivasi kerja eksternalnya dengan memiliki indikator seperti memperoleh pujian atau perhatian orang lain, ingin mendapatkan intensif, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinannya yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.
- b. Kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya diantaranya dengan cara selalu senantiasa memberikan motivasi inspirasional bagi guru.

2. Bagi guru

- a. Guru hendaknya senantiasa meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik. Hal itu dapat diupayakan dengan tertib administrasi dengan beberapa cara diantaranya: merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kurikulum yang berlaku.
- b. Untuk selalu meningkatkan motivasi khususnya dalam bekerja karena dengan adanya motivasi yang tinggi, bekerja juga akan terasa menyenangkan dan dapat mencapai tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, Mochammad Razid. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gits Indonesia*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, syaful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mangajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Kholis, Nur. 2003. *Manajemen berbasis sekolah, teori, model dan aplikasi*. Jakarta: Grasindo
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Manguenegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marno dan Trisupriatno. 2008. *Manajmen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwati, Hesti. 2013. *Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta*. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Sebelas Maret.

- Nawawi. 2007. *Pengantar Administrasi Pendidikan*. Jakarta Rajawali
- Nisa, Isna Walda, 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen*. Malang: Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Unira Malang.
- Nurhafizhah. 2018. *Pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar*. Makassar: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Makassar.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Tujuan Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 32 Tahun 2013. Tentang Satndar Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 6 Tahun 2018. Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah
- Putra, Randi. 2015. *Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rusady. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan bebas terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan perhitungan Manual & SPSS*. 4. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sonang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudijono, A. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tornado, Randy Mars. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel di Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Turniyati, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikma Kedaton Bandar Lampung*. Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Raden Intan
- Wihartuti, Soegito, dan Nurkolis. 2017. *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru smp negeri di kabupaten pemalang*. Semarang: Fakultas Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang
- Wulan, sontje dan sofia. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Departement Store di MegaMall Manado Vol 2*. Tersedia pada :
https://www.researchgate.net/publication/334463510_pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-pt.-matahari-departement-store-di-megamal-manado

LAMPIRAN

Lampiran 1**PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Kepada
Yth. Bapak/ibu
Di

SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar
Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas terakhir skripsi di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapa/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadikan responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : A.Aulia Reski Novianti Alnisyar
NIM : 1643042003
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Makassar

Kami mohon bantuan untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini apa adanya. Pertanyaan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi). Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi bidang pendidikan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerja sama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi HP.089653376259

Makassar, September 2020
Peneliti,

A.Aulia Reski Novianti
Alnisyar

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*)
3. Usia : _____ Tahun
4. Golongan : _____
5. Pendidikan terakhir : _____
6. Sertifikasi : Sertifikasi/Belum Sertifikasi *)
7. Status pekerjaan : PNS/Honor*)

*) coret yang tidak diperlu

Makassar, September 2020
Responden/Guru,

.....
Nama & gelar

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

PETUNJUK PENGISISAN

- a. Mohon diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan
- b. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan sebenarnya.
- c. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
- d. Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.
- e. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Setuju (S)
 - 4 = Sangat Setuju (SS)

Gaya Kepemimpinan					
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kepala sekolah dapat menerima saran ataupun pendapat Bapak/Ibu saat rapat				
2	Kepala sekolah menolak masukan tentang cara kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas				
3	Kepala sekolah cenderung mengedepankan ego nya atau tidak mau menerima kritikan				
4	Kepala Sekolah memberi sanksi kepada guru yang malas				
5	Kepala sekolah menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan terhadap Bapak/Ibu.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
6	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap penetapan peraturan sekolah				
7	Kepala sekolah menganggap bahwa kekuasaan tertinggi ada pada dirinya				
8	Kepala sekolah senantiasa membangun motivasi Bapak/Ibu dalam menjalankan dan mengembangkan tugas				
9	Kepala sekolah memberikan tugas kepada Bapak/Ibu sesuai dengan keahlian atau bidangnya				
10	Kepala sekolah membagikan tanggung jawab secara bijaksana				
11	Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah menjunjung tinggi musyawarah				
12	Kepala sekolah berusaha menstimulus/merangsang anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama				
13	Kepala sekolah mengikutsertakan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan masalah				
14	Kepala sekolah membimbing saya dalam menyelesaikan kesulitan mengajar berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya				
15	Kepala sekolah memberikan instruksi kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab				
16	Kepala sekolah acuh tak acuh terhadap kesulitan belajar-mengajar yang saya alami sebagai guru				
17	Kepala sekolah kurang berperan dalam mengarahkan Bapak/Ibu untuk menyelesaikan tugas atau masalah				
18	Kepala sekolah hanya menerima laporan atas tugas yang saya kerjakan tanpa adanya koreksi				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
19	Kepala sekolah memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik individual/kelompok				
20	Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan kebebasan kepada Bapak/Ibu dapat anda menerimanya dengan baik				

Motivasi Kerja Guru					
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain				
2	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya				
3	Tugas merupakan bagian dari hidup saya				
4.	Perasaan/suasana hati saya mempengaruhi pekerjaan saya				
5	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama				
6	Saya memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas				
7	Saya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
8	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
9	Tugas-tugas yang menantang, mendorong saya untuk meningkatkan kemampuan kerja				
10	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja				
11	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
12	Saya membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, hanya untuk mendapat pujian dari teman				
13	Saya tidak mau melakukan pekerjaan hanya karena uang/gaji				
14	Saya akan melakukan tugas tambahan apabila ada imbalannya				
15	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
16	Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat				
17	Saya bekerja di atas segalanya hanya untuk menyenangkan pimpinan				
18	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan				
19	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah				
20	Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru				
21	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan				
22	Saya senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi				

Lampiran 2

Tabulasi Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Respond	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	67
2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	48
3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	4	2	58
4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	60
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	43
6	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	66
7	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	45
8	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	52
9	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	56
10	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	48
11	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	58
12	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	62
14	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	50
15	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	51
16	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	51
17	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	51
18	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	42
19	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	44
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	45

Tabulasi Uji Coba Angket Motivasi Kerja Guru

No. Respond	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL
1	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	74
2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	70
3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	63
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	68
5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	53
6	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	75
7	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	67
8	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	58
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
10	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	72
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	66
12	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	53
13	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	69
14	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	60
15	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	64
16	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	63
17	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	57
18	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	45
19	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	41
20	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	66

Uji Coba Validasi Angket Variabel (X)

		Correlations																				TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
X1	Pearson Correlation	1	.176	.295	.357	-.020	.095	-.191	.357	.313	.197	.357	.277	.188	.233	.295	.168	.103	-.060	.961*	.427	.493
	Sig. (2-tailed)		.459	.207	.123	.932	.720	.419	.123	.178	.406	.123	.237	.427	.323	.207	.478	.666	.736	.000	.060	.027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.176	1	.487	.112	.301	.298	.059	.112	.926	.352	.112	.381	.311	-.051	.487	.116	.351	.133	.207	.141	.512
	Sig. (2-tailed)	.459		.029	.638	.197	.202	.806	.638	.000	.128	.638	.097	.182	.830	.029	.626	.129	.577	.381	.553	.021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.295	.487	1	-.071	-.037	.290	.197	-.071	.553	.432	-.071	.426	.174	.194	1.000	.389	.076	.334	.328	.290	.550
	Sig. (2-tailed)	.207	.029		.767	.875	.215	.406	.767	.011	.057	.767	.061	.463	.413	.000	.090	.750	.150	.158	.215	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.357	.112	-.071	1	.223	.150	.051	1.000	.014	.165	1.000	.442	.271	.491	-.071	.403	.187	.077	.320	.014	.549
	Sig. (2-tailed)	.123	.638	.767		.344	.528	.831	.000	.954	.487	.000	.051	.249	.028	.767	.078	.429	.747	.169	.954	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson Correlation	-.020	.301	-.037	.223	1	.451	.304	.223	.342	.337	.223	.264	.460	.009	-.037	.080	.930	.245	-.056	.451	.511
	Sig. (2-tailed)	.932	.197	.875	.344		.046	.193	.344	.140	.146	.344	.261	.038	.970	.875	.737	.000	.298	.816	.046	.021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X6	Pearson Correlation	.085	.298	.290	.150	.451	1	.313	.150	.389	.948	.150	.247	.454	.212	.290	.226	.491	.366	.123	.542	.626
	Sig. (2-tailed)	.720	.202	.215	.528	.046		.178	.528	.090	.000	.528	.294	.044	.369	.215	.339	.028	.113	.605	.014	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X7	Pearson Correlation	-.191	.059	.197	.051	.304	.313	1	.051	.085	.395	.051	.092	.038	.006*	.197	.505	.268	.964*	-.125	.085	.467
	Sig. (2-tailed)	.419	.806	.406	.831	.193	.178		.831	.720	.207	.831	.699	.875	.005	.406	.023	.254	.000	.599	.720	.038
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X8	Pearson Correlation	.357	.112	-.071	1.000	.223	.150	.051	1	.014	.165	1.000	.442	.271	.491	-.071	.403	.187	.077	.320	.014	.549
	Sig. (2-tailed)	.123	.638	.767	.000	.344	.528	.831		.954	.487	.000	.051	.249	.028	.767	.078	.429	.747	.169	.954	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X9	Pearson Correlation	.313	.928*	.553	.014	.342	.389	.085	.014	1	.421	.014	.371	.252	-.037	.553	.113	.381	.151	.347	.389	.568
	Sig. (2-tailed)	.178	.000	.011	.954	.140	.090	.720	.954		.064	.954	.108	.283	.875	.011	.636	.098	.526	.134	.090	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X10	Pearson Correlation	.197	.352	.432	.165	.337	.948	.295	.165	.421	1	.165	.320	.522	.194	.432	.292	.457	.427	.322	.553	.660
	Sig. (2-tailed)	.406	.128	.057	.487	.146	.000	.207	.487	.064		.487	.169	.018	.413	.057	.212	.043	.061	.332	.011	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X11	Pearson Correlation	.357	.112	-.071	1.000	.223	.150	.051	1.000	.014	.165	1	.442	.271	.491	-.071	.403	.187	.077	.320	.014	.549
	Sig. (2-tailed)	.123	.638	.767	.000	.344	.528	.831	.000	.954	.487		.051	.249	.028	.767	.078	.429	.747	.169	.954	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X12	Pearson Correlation	.277	.381	.426	.442	.264	.247	.092	.442	.371	.320	.442	1	.163	.303	.426	.548	.268	.174	.362	.124	.638
	Sig. (2-tailed)	.237	.097	.061	.051	.261	.294	.699	.051	.108	.169	.051		.492	.194	.061	.012	.254	.463	.117	.604	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X13	Pearson Correlation	.188	.311	.174	.271	.466	.454	.038	.271	.252	.522	.271	.163	1	.082	.174	.149	.547	.142	.074	.656	.521
	Sig. (2-tailed)	.427	.182	.463	.249	.038	.044	.875	.249	.283	.018	.249	.492		.730	.463	.530	.013	.550	.757	.002	.019
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X14	Pearson Correlation	.323	-.051	.194	.491	.009	.212	.606*	.491	-.037	.194	.491	.383	.062	1	.194	.930*	-.063	.550*	.219	.067	.569*
	Sig. (2-tailed)	.223	.830	.413	.028	.970	.369	.005	.028	.875	.413	.028	.194	.730		.413	.000	.791	.007	.352	.714	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X15	Pearson Correlation	.295	.487	1.000	-.071	-.037	.290	.197	-.071	.553	.432	-.071	.426	.174	.194	1	.389	.076	.334	.328	.290	.550
	Sig. (2-tailed)	.207	.029	.000	.767	.875	.215	.406	.767	.011	.057	.767	.061	.463	.413		.090	.750	.150	.158	.215	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X16	Pearson Correlation	.168	.116	.389	.403	.080	.226	.505*	.403	.113	.292	.403	.548	.149	.830*	.389	1	.081	.556	.165	.113	.642
	Sig. (2-tailed)	.476	.626	.090	.078	.737	.339	.023	.078	.636	.212	.078	.012	.530	.000	.090		.733	.011	.466	.636	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X17	Pearson Correlation	.103	.351	.076	.187	.930*	.491*	.268	.187	.381	.457	.187	.268	.547	-.063	.076	.081	1	.280	.073	.491	.570
	Sig. (2-tailed)	.666	.129	.750	.429	.000	.028	.254	.429	.098	.043	.429	.254	.013	.791	.750	.733		.232	.761	.028	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X18	Pearson Correlation	-.080	.133	.334	.077	.245	.366	.964*	.077	.151	.427	.077	.174	.142	.580*	.334	.556	.280	1	-.016	.151	.563
	Sig. (2-tailed)	.736	.577	.150	.747	.298	.113	.000	.747	.526	.061	.747	.463	.550	.007	.150	.011	.232		.947	.526	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X19	Pearson Correlation	.981*	.207	.328	.320	-.056	.123	-.125	.320	.347	.232	.320	.382	.074	.219	.328	.165	.073	-.016	1	.347	.591
	Sig. (2-tailed)	.000	.381	.158	.169	.816	.605	.599	.168	.134	.326	.169	.117	.757	.352	.158	.486	.761	.947		.134	.024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X20	Pearson Correlation	.427	.141	.290	.014	.451	.542	.085	.014	.389	.553	.014	.124	.656*	.087	.290	.113	.491	.151	.347	1	.533
	Sig. (2-tailed)	.060	.553	.215	.954	.046	.014	.720	.954	.090	.011	.954	.604	.002	.714	.215	.636	.028	.526	.134		.015
	N	20	20	20	20																	

UJI COBA REABILITAS DATA

REABILITY GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	49,25	54,408	,411	,877
X.2	49,70	55,589	,455	,875
X.3	49,60	54,463	,484	,874
X.4	49,30	54,642	,486	,874
X.5	49,45	53,945	,426	,877
X.6	49,65	54,450	,576	,872
X.7	49,25	54,724	,382	,878
X.8	49,30	54,642	,486	,874
X.9	49,65	54,976	,513	,873
X.10	49,60	52,989	,640	,869
X.11	49,30	54,642	,486	,874
X.12	49,00	53,158	,577	,871
X.13	49,75	56,408	,477	,875
X.14	49,10	53,989	,501	,873
X.15	49,60	54,463	,484	,874
X.16	49,00	52,526	,576	,871
X.17	49,35	53,292	,492	,874
X.18	49,20	53,221	,483	,874
X.19	49,30	54,221	,417	,877
X.20	49,65	55,292	,476	,874

REABILITY MOTIVASI KERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	59,6000	74,147	,725	,902
Y.2	60,1000	77,568	,469	,908
Y.3	60,2000	77,958	,441	,909
Y.4	59,9000	79,147	,418	,909
Y.5	59,8500	72,871	,698	,903
Y.6	59,8000	74,484	,547	,907
Y.7	60,1000	77,674	,408	,910
Y.8	59,5500	77,313	,685	,905
Y.9	59,5500	78,892	,416	,909
Y.10	59,5500	77,313	,685	,905
Y.11	59,8500	72,871	,698	,903
Y.12	60,2000	77,958	,441	,909
Y.13	59,3000	76,747	,451	,909
Y.14	59,6500	75,292	,669	,904
Y.15	59,6000	75,832	,525	,907
Y.16	59,8500	72,871	,698	,903
Y.17	59,5000	76,895	,501	,908
Y.18	59,9000	79,147	,418	,909
Y.19	59,5500	77,313	,685	,905
Y.20	59,5000	76,895	,501	,908
Y.21	59,3000	78,326	,427	,909
Y.22	60,2000	77,958	,441	,909

Lampiran 3

Tabulasi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate kota Makassar

No.	Skor																				TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	63
2	1	4	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3	55
3	1	2	2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	59
4	1	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	4	57
5	1	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	56
6	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	53
7	2	2	1	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	57
8	1	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	56
9	2	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	3	58
10	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	56
11	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	58
12	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	62
13	1	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	63
14	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	57
15	1	1	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	3	51
16	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	56
17	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	57
18	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	57
19	1	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	50
20	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	57
21	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	61
22	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	62
23	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	57
24	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	56
25	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	58
26	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	62
27	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	57
28	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	56
29	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	57
30	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	56
31	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	61
32	1	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	62
33	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	60
34	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	59
35	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	57
36	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	58
37	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	55
38	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	62
39	1	1	1	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	49
40	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	56
41	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	54
42	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	57
43	2	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	62
44	1	4	2	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	58
45	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	54
46	1	1	1	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	49
47	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	54
48	1	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	57
49	1	1	1	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	2	3	51
50	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	57
51	2	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	59
52	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	55
53	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	51
54	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	54
55	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	2	52
56	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	50

Hasil Uji Validasi Angket Variabel (X)

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	TOTAL	
x1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .051 56	.339 .709 56	.051 .010 56	.216 .708 56	.231 .109 56	.250 .087 56	-.106 .063 56	-.210 .439 56	-.163 .121 56	-.156 .229 56	-.167 .252 56	.000 1.000 56	.000 1.000 56	.084 .492 56	.215 .111 56	.204 .131 56	.014 .920 56	.193 .155 56	.016 .906 56	.016 .312 56	
x2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.051 .709 56	1 .009 56	.230 .116 56	-.213 .900 56	-.017 .749 56	-.044 .812 56	.032 .297 56	.142 .921 56	.013 .526 56	-.086 .220 56	-.166 .594 56	-.073 .315 56	.137 .605 56	-.071 .455 56	.102 .458 56	.101 .246 56	.157 .903 56	.017 .666 56	.059 .178 56	.351 .008 56	
x3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.339 .010 56	.709 .089 56	1 .445 56	-.213 .440 56	-.017 .953 56	-.044 .610 56	.032 .430 56	.142 .621 56	.013 .808 56	-.086 .772 56	-.166 .859 56	-.073 .381 56	.137 .387 56	-.071 .058 56	.102 .214 56	.101 .465 56	.157 .540 56	.017 .576 56	.059 .857 56	.351 .003 56	
x4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.051 .708 56	.339 .116 56	.051 .445 56	1 .826 56	-.213 .448 56	-.017 .411 56	-.044 .084 56	.032 .304 56	.142 .905 56	-.086 .830 56	-.166 .528 56	-.073 .765 56	.137 .347 56	-.071 .330 56	.102 .708 56	.101 .592 56	.157 .491 56	.017 .000 56	.059 .125 56	.351 .251 56	
x5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216 .109 56	-.017 .900 56	.051 .440 56	-.030 .826 56	1 .931 56	.112 .411 56	.271 .931 56	.012 .297 56	-.142 .144 56	-.136 .213 56	-.198 .951 56	-.169 .824 56	.008 .408 56	-.030 .002 56	.113 .407 56	.407 .328 56	.009 .014 56	.139 .946 56	.145 .307 56	.367 .287 56	
x6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.231 .087 56	-.044 .749 56	.008 .953 56	.103 .448 56	.112 .411 56	1 .659 56	.659 .000 56	-.002 .988 56	-.082 .547 56	-.047 .732 56	-.174 .198 56	-.048 .727 56	.078 .571 56	-.077 .954 56	.117 .391 56	.106 .437 56	.013 .924 56	.262 .051 56	.269 .045 56	.444 .001 56	
x7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.250 .063 56	.032 .812 56	.070 .610 56	.233 .084 56	.271 .043 56	.659 .207 56	1 .171 56	-.171 .219 56	-.251 .062 56	-.403 .002 56	-.288 .031 56	-.251 .062 56	-.369 .005 56	-.304 .023 56	.178 .190 56	.211 .118 56	-.007 .956 56	.188 .165 56	.274 .041 56	.285 .033 56	
x8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.106 .439 56	.142 .297 56	.107 .430 56	-.140 .304 56	.012 .931 56	-.002 .988 56	1 .621 56	.621 .000 56	.427 .001 56	.154 .256 56	.127 .352 56	.283 .034 56	.342 .010 56	.327 .014 56	-.084 .539 56	.074 .586 56	.118 .386 56	.046 .736 56	.067 .621 56	.449 .001 56	
x9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.210 .121 56	.013 .921 56	.067 .621 56	-.016 .905 56	-.142 .297 56	-.082 .547 56	-.167 .219 56	.621 .000 56	1 .718 56	.333 .012 56	.132 .330 56	.099 .469 56	.143 .293 56	.210 .121 56	-.167 .220 56	-.068 .617 56	-.065 .632 56	-.105 .441 56	.058 .673 56	.290 .030 56	
x10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.163 .229 56	-.086 .526 56	-.033 .808 56	-.029 .830 56	-.136 .316 56	-.047 .732 56	-.251 .062 56	.427 .001 56	.718 .000 56	1 .405 56	.283 .035 56	.132 .943 56	.099 .017 56	.210 .123 56	-.167 .239 56	-.068 .993 56	-.065 .215 56	-.105 .052 56	.058 .382 56	.290 .293 56	
x11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.156 .252 56	-.166 .220 56	-.040 .772 56	-.086 .528 56	-.198 .144 56	-.174 .198 56	-.403 .002 56	.333 .012 56	.405 .002 56	1 .545 56	.065 .081 56	.083 .378 56	.083 .065 56	-.015 -.109 56	-.047 -.047 56	-.018 -.018 56	.041 .041 56	.143 .294 56	.143 .294 56		
x12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.167 .220 56	-.073 .594 56	.024 .859 56	-.041 .765 56	-.169 .213 56	-.048 .727 56	-.288 .031 56	.127 .352 56	.132 .330 56	.283 .035 56	.545 .000 56	1 .273 56	.149 .021 56	.309 .541 56	.083 .628 56	-.066 .515 56	-.089 .226 56	-.164 .638 56	.178 .190 56	.201 .138 56	
x13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 56	.137 .315 56	.119 .381 56	-.128 .347 56	.008 .951 56	.078 .567 56	-.251 .062 56	.283 .034 56	.099 .469 56	-.010 .943 56	.081 .552 56	.149 .273 56	1 .001 56	.449 .828 56	.596 .600 56	.030 .368 56	.072 .440 56	.123 .958 56	-.105 .007 56	.373 .005 56	
x14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 56	-.071 .605 56	.118 .387 56	-.133 .330 56	-.030 .824 56	-.077 .571 56	-.369 .010 56	.342 .293 56	.143 .004 56	.318 .021 56	.378 .001 56	.309 .021 56	.449 .001 56	1 .473 56	-.161 .236 56	.029 .833 56	.000 1.000 56	-.035 .800 56	-.026 .848 56	.325 .015 56	
x15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.094 .492 56	.102 .455 56	.255 .058 56	-.051 .708 56	.113 .408 56	-.008 .954 56	-.304 .023 56	.327 .014 56	.210 .121 56	.163 .229 56	.065 .635 56	.083 .541 56	.083 .000 56	.473 .000 56	1 .762 56	-.041 .434 56	.107 .920 56	-.014 .814 56	.032 .768 56	.040 .001 56	
x16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.215 .111 56	.101 .458 56	.169 .214 56	-.073 .592 56	.407 .002 56	.117 .391 56	.178 .190 56	-.084 .539 56	-.167 .220 56	-.160 .239 56	-.015 .910 56	-.066 .828 56	.030 .236 56	-.161 .762 56	1 .033 56	-.041 .018 56	.286 .975 56	.316 .466 56	.004 .526 56	-.099 .014 56	
x17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.204 .131 56	.157 .246 56	.100 .465 56	.084 .491 56	.328 .014 56	.106 .437 56	.211 .118 56	.074 .586 56	-.068 .617 56	.001 .993 56	-.109 .423 56	-.089 .515 56	.072 .800 56	.029 .833 56	.107 .434 56	.286 .033 56	1 .507 56	.091 .335 56	.131 .084 56	.233 .000 56	
x18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.014 .920 56	.017 .903 56	.084 .540 56	-.505 .000 56	.009 .946 56	.013 .924 56	-.007 .956 56	.118 .386 56	-.065 .632 56	-.168 .215 56	-.047 .731 56	-.164 .226 56	.123 .368 56	.000 1.000 56	-.014 .920 56	.316 .018 56	.091 .507 56	1 .031 56	-.201 .897 56	-.289 .000 56	
x19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.193 .155 56	.059 .666 56	.076 .576 56	.208 .125 56	.139 .307 56	.262 .051 56	.186 .165 56	.046 .736 56	-.105 .441 56	.052 .705 56	-.018 .893 56	.064 .638 56	-.105 .440 56	-.035 .800 56	.032 .814 56	.004 .975 56	.131 .335 56	-.201 .138 56	1 .000 56	.404 .002 56	
x20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.016 .906 56	.182 .178 56	.025 .857 56	.141 .301 56	.145 .287 56	.269 .045 56	.274 .621 56	.067 .673 56	.058 .382 56	.119 .441 56	.041 .731 56	.178 .226 56	.007 .368 56	-.026 .958 56	.040 .768 56	-.099 .466 56	.233 .031 56	-.269 .000 56	.526 .000 56	1 .000 56	
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334 .012 56	.351 .008 56	.386 .003 56	.156 .251 56	.367 .005 56	.444 .001 56	.285 .033 56	.449 .001 56	.290 .030 56	.293 .028 56	.143 .294 56	.201 .138 56	.373 .005 56	.325 .015 56	.439 .001 56	.326 .014 56	.486 .000 56	.018 .897 56	.404 .002 56	.469 .000 56	1 56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validasi Angket Variabel (Y)

		Correlations																						TOTAL		
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22			
y1	Pearson Correlation	1																								
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y2	Pearson Correlation		1																							
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y3	Pearson Correlation			1																						
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y4	Pearson Correlation				1																					
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y5	Pearson Correlation					1																				
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y6	Pearson Correlation						1																			
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y7	Pearson Correlation							1																		
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y8	Pearson Correlation								1																	
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y9	Pearson Correlation									1																
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y10	Pearson Correlation										1															
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y11	Pearson Correlation											1														
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y12	Pearson Correlation													1												
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y13	Pearson Correlation														1											
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y14	Pearson Correlation															1										
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y15	Pearson Correlation																1									
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y16	Pearson Correlation																	1								
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y17	Pearson Correlation																		1							
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y18	Pearson Correlation																			1						
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y19	Pearson Correlation																				1					
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y20	Pearson Correlation																					1				
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y21	Pearson Correlation																						1			
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y22	Pearson Correlation																							1		
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation																									
	Sig. (2-tailed)																									
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REABILITAS DATA**REABILITY GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,579	20

REABILITY MOTIVASI KERJA GURU**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,412	22

UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,77453374
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,069
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,648
Asymp. Sig. (2-tailed)		,796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X	Between Groups (Combined)	211,974	14	15,141	,921	,545
	Linearity	102,391	1	102,391	6,228	,017
	Deviation from Linearity	109,583	13	8,429	,513	,904
	Within Groups	674,008	41	16,439		
	Total	885,982	55			

DATA KOEFISIEN UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA, UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,168	8,147		4,807	,000
	X	,381	,144	,340	2,656	,010

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,340 ^a	,116	,099	3,809

a. Predictors: (Constant), X

Lampiran 4



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Jalan: Tamalate I Tidung, Makassar KP. 90222
Telepon: 884457, Fax. (0411) 884457
Laman: <http://fip.unm.ac.id>; E-mail: fip@unm.ac.id

Nomor : 4598/UN36.4/LT/2020 11 November 2020
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Yth : Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T BKPMD Prov. Sulawesi Selatan.

Di –
Makassar

Sehubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa Program Strata Satu (S-1), maka terlebih dahulu harus melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi. Untuk itu kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Inka Indria Idris
NIM : 1643042006
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KARAKTER SISWA DI SMPIT AL-FITYAN SCHOOL GOWA**

Diberikan izin untuk melakukan penelitian pada lokasi atau tempat yang ada dalam wilayah Lembaga/ Instansi/ Organisasi yang Bapak/ Ibu Pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan proposal penelitian mahasiswa yang bersangkutan. Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Ketua Bidang Akademik, H

Musafa, M.Si
NIP 196605251992031002

Tembusan:

1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH II MAKASSAR-GOWA**

Alamat : Jl. Let. Jend. Mappaoddang No. 24 Makassar, Kode Pos. 90223

Makassar, 14 September 2020

Nomor : 070/ **633** -CD.WIL.II/DISDIK
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth 1. Ka. UPT SMAN 8 Makassar
2. Ka. UPT SMAN 11 Makassar
3. Ka. UPT SMAN 20 Makassar
Di –
Tempat

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 5992/S.01/PTSP/2020, tanggal 11 September 2020, Perihal Izin Penelitian atas nama :

Nama : **A. AULIA RESKI NOVIANTI ALNISYAR**
Nonop Pokok : 1643042003
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Yang bersangkutan bermaksud untuk melakukan penelitian di SMAN 8, SMAN 11 Makassar dan SMAN 20 Makassar, dalam rangka penyusunan **Skripsi**, dengan judul

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN TAMALATE”**

Yang akan dilaksanakan dari : **Tanggal 11 September s/d 11 Desember 2020**

Pada prinsipnya kami menerima dan menyetujui kegiatan tersebut, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


 Kepala Cabang Dinas Pendidikan
 Wilayah II Makassar-Gowa,
FITRI ARI UTAMI, S.IP.,MH
 Pangkat, Penata Tk I
 Nip. 19790830 199402 2 001

Tembusan Yth:

1. Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel di Makassar (sebagai laporan);
2. Peninggal



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 5992/S.01/PTSP/2020
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
 Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar Nomor : 2921/UN36.4/LT/2020 tanggal 07 September 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **A. AULIA RESKI NOVIANTI ALNISYAR**
 Nomor Pokok : 1643042003
 Program Studi : Adm. Pendidikan
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN TAMALATE "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **11 September s/d 11 Desember 2020**

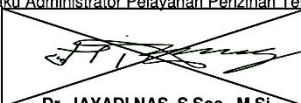
Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 11 September 2020

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
 1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar di Makassar;
 2. *Peringgal.*

SIMAP PTSP 11-09-2020



Jl.Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231



Lampiran 5



RIWAYAT HIDUP



A. Aulia Reski Novianti Alnisyar. Lahir Ujung Pandang. Pada tanggal 3 November 1997. Penulis merumapak anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan suami istri andi muh alwani (alm) dan andi syamsiar hasanuddin. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu, menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak Merpati Pos pada tahun 2002, memulai pendidikan formal pada tahun di SD Negeri Mangkura 5 Kota Makassar (2003-2009). Kemudian melnjutkan pendidikan di SMP Negeri 18 Makassar pada tahun (2009-2012). Setelah itu berlanjut di SMA Negeri 2 Makassar (2012-2015), yang kemudian penulis terdaftar sebagai salah satu mahasiswa di Perguruan Tinggi Negeri terkemuka di Makassar jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar (2016 – Sekarang). Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah bergabung di Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar menjabat sebagai Sekretariat Bidang selama 2 periode yaitu pada tahun 2016- 2017 dan 2017-2018. Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT serta Doa yang tulus dari kedua orang tuaku tercinta, sehingga penulis dapat mengarungi dinamika kehidupan terutama dalam merasakan pahit maupun manis dalam menempuh pendidikan.