

**PERSEPSI GURU TERHADAP PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU
DI SMA 1 BAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas ilmu sosial
Universitas Negeri Padang (S1)*



Oleh:

RINA LESMANA
2008 / 05371

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GEOGRAFI
JURUSAN GEOGRAFI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


**PERSEPSI GURU TERHADAP PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KEJA GURU DI SMA 1
BAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nama : Rina Lesmana
Nim/Bp : 054371/2008
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, April 2013

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Drs. Ridwan Ahmad

NIP : 19480816 197802 1 001

Pembimbing II



Drs. Afdhal M.Pd

NIP:19660131 199010 1 001

**Mengetahui
Ketua Jurusan Geografi**



Dra. Yurni Suasti, M.Si
NIP : 19620603 198603 2 001

HALAMAN PENGESAHAN



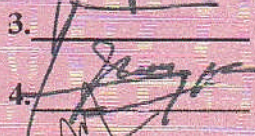
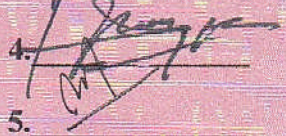

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri
Padang

PERSEPSI GURU TERHADAP PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA 1 BAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nama : Rina Lesmana
Nim/Bp : 05371/2008
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, April 2013

Tim Penguji :

<u>Jabatan</u>	<u>Nama</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Ketua	Drs. Ridwan Ahmad	
2. Sekretaris	Drs. Afdhal, M.Pd	2. 
3. Anggota	Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd	3. 
4. Anggota	Drs. M. Nasir B	4. 
5. Anggota	Drs. Zawirman	5. 



UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL
JURUSAN GEOGRAFI

Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang-25131 Telp. 0751-7875159

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rina Lesmana
NIM/TM : 05371/2008
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : FIS UNP

Dengan ini menyatakan, bahwa Skripsi saya dengan judul **“Persepsi Guru Terhadap Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selan ”** adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat dan Negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

**Diketahui oleh,
Ketua Jurusan Geografi**

Dra. Yurni Suasti, M.Si
NIP. 19620603 198603 2 001

Saya yang menyatakan,



Rina Lesmana
NIM/BP. 05371/2008

ABSTRAK

RINA LESMANA (2013): Persepsi Guru Terhadap Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket kemudian dianalisis menggunakan formula persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Peran kepala sekolah dalam bidang kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga guru-guru lebih tekun bekerja adalah: a) Melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru-guru, b) guru-guru selalu diingatkan untuk menyiapkan perangkat pembelajaran yang dibutuhkan oleh guru-guru untuk proses belajar mengajar, c) selalu melakukan pendekatan personal kepada guru-guru. Kemudian peran Kepala Sekolah dalam bidang manajerial untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat membuat guru-guru lebih bergairah dalam bekerja adalah: a) sikap yang toleransi, terbuka, adil dan tegas dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab terhadap sekolah dan kegiatan lain yang dilakukan, b) dapat menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan majelis guru-guru, orang tua, dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah, c) selalu memeriksa buku absen kehadiran guru-guru sehingga guru-guru jadi tidak mau membolos mengajar jika tidak ada halangan yang sangat penting. Dan peran Kepala Sekolah dalam bidang kurikulum pengajaran untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat membuat guru-guru lebih bersemangat bekerja adalah: a) menjalin hubungan yang baik dan interaksi yang baik dengan guru-guru dan karyawan, b) selalu tepat waktu dalam melakukan pembayaran gaji para guru, c) Kepala sekolah selalu melibatkan guru-guru untuk berperan aktif sekolah dalam kegiatan

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah hirabbil'alamiin penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Persepsi Guru Terhadap Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun demikian penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan dan harapan, hal tersebut disebabkan keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari semua pihak guna kesempurnaan penulisan ini dimasa yang akan datang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Ridwan Amad selaku pembimbing I yang telah membangun semangat penulis hingga hari ini.
2. Bapak Drs. Afdhal, M.Pd selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

3. Bapak Febriandi. S.Pd, M.Si selaku Pembimbing Akademis yang tanpa lelah dan penuh kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh staff dosen di jurusan Geografi Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan.
5. Bapak/Ibuk karyawan Tata Usaha Jurusan Geografi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis.
6. Yang istimewa buat orang tua tercinta ayahanda Asmal dan Ibunda Len Suarti yang telah memberikan dorongan, semangat, do'a dan pengorbanan moril dan materil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Buat teman-teman geografi angkatan 2008, yang seiring waktu menjadi saudara dan limpahan ilmu serta menjadi contoh sebagai senasib dan sepenanggungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis do'akan semoga amal yang diberikan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT dan penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amiin.

Padang, Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR PETA	vii
LAMPIRAN	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
 BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Kajian Teori	6
1. Defenisi Persepsi	6
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	7
3. Motivasi Kerja Guru.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Populasi	25
C. Variabel dan Data	27
D. Jenis Data,Teknik Pengumpulan Data,Dan Sumber Data	28
E. Pengolahan Dan Analisis Data	29
 BAB IV. DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN	
A. Gambaran Sekolah Penelitian.....	30
B. Deskripsi Data Penelitian.....	34
C. Pembahasan	47
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
 DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar guru SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan	26
Tabel 2	Distribusi Usaha Kepala Sekolah Untuk Memenuhi Kebutuhan Yang Diperlukan Guru-Guru Agar Termotivasi Melakukan Pekerjaan.....	35
Tabel 3	Distribusi Usaha Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Memberikan Motivasi Kepada Guru-Guru Agar Tujuan Pendidikan Dapat Tercapai Dengan Baik	36
Tabel 4	Distribusi Usaha Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Memberikan Motivasi Kepada Guru-Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru-Guru.....	37
Tabel 5	Distribusi sikap yang harus diterapkan Kepala Sekolah agar bisa memotivasi kerja guru-guru.....	38
Tabel 6	Distribusi kemampuan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru	39
Tabel 7	Distribusi pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.....	41
Tabel 8	Distribusi usaha Kepala Sekolah dalam memotivasi kerja guru sehingga guru-guru lebih bersemangat untuk bekerja	42
Tabel 9	Distribusi Kepala Sekolah memberikan pujian kepada guru-guru yang hasil kerjanya sudah baik	43
Tabel 10	Distribusi usaha Kepala Sekolah memotivasi kerja guru dalam hal pembayaran gaji	44
Tabel 11	Kepala Sekolah membuat suasana sekola yang menyenangkan sehingga guru-guru betah berada di sekolah dan lebih bersemangat menjalankan pekerjaannya sehingga tercapai tujuan yang di inginkan	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual	24

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain berkaitan dan menentukan, sedangkan yang bersifat unik menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Diantara ciri-ciri tersebut adalah tempat terjadinya proses belajar mengajar dan tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia.

Sebagai salah satu bentuk dari organisasi, sekolah memerlukan pemimpin yang mampu menyelenggarakan organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan seorang pemimpin yang demokratis yang mana semua guru yang ada disekolah diharapkan bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Dalam pembagian pekerjaan pemimpin akan bersifat bijaksana dan bertanggung jawab, sebab tanggung jawab itu bukan saja pada kepala sekolah yang sebagai pemimpin tetapi termasuk dewan guru seluruhnya. Jadi dalam kepemimpinan demokratis disekolah kepala sekolah dan guru-guru bekerja sama untuk memajukan pendidikan disekolah tanpa saling menjatuhkan.

Pada dasarnya pendidikan di sekolah merupakan bagian dari pendidikan dalam keluarga, yang sekaligus juga merupakan lanjutan dari pendidikan dalam keluarga. Di samping itu kehidupan di sekolah adalah

jembatan bagi anak yang menghubungkan kehidupan dalam keluarga dan kehidupan dalam masyarakat kelak.

Dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut, maka kepala sekolah dituntut untuk mampu menjalankan fungsinya dengan baik, baik itu sebagai administrator atau sebagai supervisor, sebagai administrator kepala sekolah bertanggung jawab dalam merencanakan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengamatan terhadap semua sumber yang ada, baik personil maupun materil. Sedangkan sebagai supervisor kepala sekolah harus bisa menjalankan salah satu fungsi administrasinya, fungsi pengawasan terhadap semua personil dan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh peranan seorang kepala sekolah

Sebagai mana yang kita ketahui guru-guru saat ini menjadi sorotan tajam terutama berkaitan dengan menurunnya kualitas pendidikan, kualitas pendidikan bukan hanya ditentukan oleh kualitas guru semata, tetapi guru menjadi sasaran kecaman oleh berbagai pihak, beragam kelemahan yang ada pada beberapa guru dijadikan dasar untuk menilai kualitas dan profesionalitas guru secara umum. Akibatnya muncul kecaman negatif yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kenyataannya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kemampuan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Farera (2005:9) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan

bersama. Namun demikian yang terpenting dalam meningkatkan aktifitas guru-guru untuk melakukan kegiatan kerja sama dibawah kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. sebagaimana dikemukakan oleh Burhanuddin (1989:23) bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk mempengaruhi kemampuan atau aktifitas guru.

Disinilah peran kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, agar majelis guru bisa lebih baik lagi dalam menjalankan fungsinya dengan baik. Apabila seorang kepala sekolah itu sudah dapat menjalankan fungsinya dengan baik sebagai administrator maupun supervisor, maka seorang guru akan merasa termotivasi dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian diatas sangat membutuhkan penelitian yang alamiah dan empiris, oleh sebab itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan ini dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Persepsi Guru Terhadap Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagaimana persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Bagaimana persepsi guru terhadap kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Bagaimana persepsi guru terhadap upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang dikemukakan adalah bagaimanakah persepsi guru terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana persepsi guru terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

E. Manfaat Penelitian .

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, hasil penelitian di harapkan bermanfaat sebagai pengembangan ilmu dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan Geografi di Fakultas Ilmu Sosial.
2. Bagi kepala sekolah SMA 1 Bayang hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru
3. Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk kajian yang relevan dengan penelitian lain.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Persepsi

a. Definisi Persepsi

Menurut kamus besar Indonesia (1995) mengartikan persepsi sama dengan tanggapan atau juga proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya. Selanjutnya menurut Walgito, 2002:71), proses terjadinya persepsi tergantung dari pengalaman masa lalu dan pendidikan yang diperoleh individu.

Kemudian Pringgo Digdo (1997:866) berpendapat bahwa persepsi adalah proses mental menghasilkan bayangan pada individu sehingga dapat mengenal suatu objek atau peristiwa dengan jalan asosiasi dengan suatu ingatan tertentu, baik secara indra perasaan, dan sebagainya. Dijelaskan lagi oleh (Drever dalam Sasanti, 2003). Persepsi adalah suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera, kesan yang diterima individu sangat tergantung pada seluruh pengalaman yang telah diperoleh melalui proses berpikir dan belajar, serta dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Sedangkan menurut Mulyasa (2008) persepsi adalah proses yang memungkinkan suatu organisme menerima dan menganalisis informasi. Dan juga menurut Jalaludin (2004) persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan

informasi dan menafsirkan pesan selain itu persepsi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melihat dan menanggapi realitas nyata.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah kemampuan seseorang memahami dan memberi arti kepada suatu objek atau stimulus yang selalu menggunakan indaranya baik indra penglihatan, penciuman, pendengaran, perasa dan peraba, sehingga dapat mengemukakan pendapat, tanggapan, pandangan dan pengamatan terhadap suatu objek yang nantinya akan mempengaruhi tingkah lakunya jika berhadapan dengan objek yang dihadapi.

b. Proses Terbentuk Persepsi

Eka dalam Setia (2009) mengatakan bahwa pembentukan persepsi sebagai pemaknaan hasil pengamatan yang diawali dengan adanya rangsangan, pada tahap selanjutnya terjadi seleksi yang berinteraksi, sedangkan proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi, maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan tentang mana yang dianggap penting atau tidak penting..

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Kepemimpinan

Menuurut Hendry Pratt (dalam Suryosubroto, 2004:47) kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin tergantung dari macam faktor, baik faktor intern atau ekstrem, kepemimpinan diterjemaahkan kedalam istilah sifat prilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi,

hubungan kerja sama antara peran dan kedudukan dari suatu jabatan administratif. Dari segi lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu, dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Suryosubroto (2000:61) kepemimpinan menyangkut pengarahan, pembangunan tim, dan pemberian inspirasi kepada yang lain melalui teladan yang baik dan kata-kata. Menurut Stogdii (dalam Sugandha, 1986:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan untuk mencapainya. Sejalan dengan itu, Wiles (dalam Burhanuddin) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok.

Sebenarnya antara pemimpin dengan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dipisahkan secara struktural .Pemimpin (leadher) adalah seorang atau kelompok orang yang disebut pemimpin (kepala. Komandan, ketua, dan lainnya). Yang mempengaruhi orang lain atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau tujuan organisasi yang dipimpinnya. Sedangkan kepemimpinan (*leadersip*) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok yang dimaksud untuk mencapai suatu tujuan karena alasan lain.

Kepala sekolah merupakan pimpinan suatu sekolah yang memiliki tugas untuk mencapai tujuan secara optimal. Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut “kepemimpinan” berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aktifitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan, adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau seni untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dalam upaya menyusun dan mencapai tujuan.

b. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap pemimpin pasti berperan dalam kepemimpinannya, begitu juga dengan kepala sekolah mempunyai peranan yang harus dimilikinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Lunenbrg dan Orstein (2000:82) secara garis besar pemimpin pendidikan memiliki 3 peran yaitu: (1) Bidang kepemimpinan, (2) managerial, (3) kurikulum-pengajaran.

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing peran tersebut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah, yang mana kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, tempat berbagi pengertian dan mempunyai dedikasi yang tinggi.
- b. Kepala sekolah harus menjalin hubungan dengan kelompok internal dan eksternal sekolah seperti pengawas dan pengelolaan pendidikan pusat, dewan sekolah, teman sejawat, orang tua, masyarakat sekitar, guru, siswa dan kelompok. Sedangkan kelompok eksternal seperti profesor, konsultan, badan akreditasi, dan sebagainya. Kepala sekolah yang efektif harus percaya pada kemampuan diri dan mampu menerima persepsi, harapan, maupun kemampuan berbagai kelompok dan dapat memberi dukungan terhadap kemajuan sekolah.
- c. Kepala sekolah sebagai pemimpin akan berperan untuk melaksanakan manajemen pendidikan disekolahnya, memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah yang baik, memiliki visi dan misi sekolah,

2. Peran Manajerial Kepala Sekolah

- a. Peran manajerial merupakan aspek utama kepemimpinan sekolah. Katz dan kanz membagi keterampilan manajemen kedalam 3 area utama: (1) teknis (teknikal), mencakup teknis proses manajemen (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan, dan

- a. pengendalian). (2) manusia (human) keterampilan hubungan antara manusia memotivasi dan membangun moral. (3) konseptual (konseptual) menekankan pengetahuan dan teknis terkait jasa (produk) tentang organisasi.

Kepala sekolah berperan dalam manager untuk melaksanakan manajemen pendidikan di sekolahnya dengan kegiatan menyusun program, menyusun personal dalam organisasi sekolah, menggerakkan staf, guru, dan karyawan, mengoptimalkan sumber daya sekolah.

- b. Kepala sekolah harus memimpin dari pusat (*Lead From The Center*), demokratis, mendelegasikan tanggung jawab, memberi kuasa dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan usaha kolaboratif yang mengikat siswa, guru, dan orang tua. Hal tersebut mengandung arti bahwa pemimpin hendaknya ada di tengah komponen organisasi (Partisipatif)
- c. Lippman mengembangkan sebuah Teori Empat Faktor (Four Faktor Theory) tentang kepemimpinan untuk kepala sekolah yaitu: (1) kepemimpinan struktural, (2) kepemimpinan fasilitatif, (3) kepemimpinan yang mendukung, dan kepemimpinan partisipatif.

3. Peran Kurikulum Pengajaran Kepala Sekolah

Bidang kurikulum pengajaran hendaknya menjadi prioritas kerja utama kepala sekolah, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolahnya. Murphy mengembangkan 6 peran kepala sekolah di bidang

kurikulum dan pengajaran yaitu: menjamin kualitas pengajaran, mengawasi dan mengevaluasi pengajaran, mengalokasi dan melindungi waktu pengajaran. Mengkoordinasi kurikulum, memastikan isi mata pelajaran tersampaikan, dan monitoring kemajuan siswa, menemukan gagasan baru untuk perubahan sekolah, melakukan pembaharuan disekolah.

Kepala Sekolah dapat dikatakan baik dan berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya apabila kepala sekolah tersebut telah memiliki perannya sebagai pemimpin tersebut. Namun apabila kepala sekolah hanya mampu menjadi pemimpin tapi tidak bisa menjalankan peranya bukanlah tipe seorang pemimpin atau kepala sekolah yang baik. Pemimpin atau kepala sekolah yang baik bisa menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang unggul dan teladan.

Menurut Suryosubroto (1999:81-82) seorang kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila ia mampu memahami keberadaannya, keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang menunjukkan hubungan antara pemimpin dan bawahannya, baik dengan tugas-tugas yang teratur dan terstruktur serta kedudukan dan kekuasaan yang tinggi yang dimiliki oleh pemimpin.

Seorang pemimpin diharuskan dapat mengenal dirinya dan mengetahui tentang bawahannya dengan baik, pemimpin itu haruslah bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral yang tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, efisien, kepuasan, kehadiran, dan berkesinambungan. Sementara pemimpin merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Begitu halnya dengan kepala sekolah, kepala sekolah adalah seseorang yang ditunjuk untuk menjadi seseorang pimpinan di sekolah. Jadi, kepala sekolah juga harus mengarahkan dan membimbing para guru ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan itu dikatakan baik apabila dapat diintegrasikan secara maksimal atau produktivitas dan kepuasan, pertumbuhan, dan perkembangan manusia dalam situasi.

Jadi berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah itu perilaku-perilaku yang ditetapkan oleh seseorang kepala didalam mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi bawahannya terutama majelis guru, seorang kepala sekolah haruslah mencocokkan kepemimpinannya dengan situasi yang ada, maksudnya

disini adalah bahwa kepala sekolah tidak boleh terlalu otoriter dalam menetapkan suatu keputusan dan selalu memperhatikan guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah dilukiskan sebagai seorang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah dituntut mampu memberikan bimbingan, tuntutan dan arahan kepada guru-gurunya.

Menurut Samani (2000:12) dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

- 1) Kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mengembangkan pribadi yang percaya diri, bersemangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial.
- 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru dan staf, siswa dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya.
- 3) Pengetahuan yang luas, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait
- 4) Keterangan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah yaitu:

- a) Keterangan teknis, misalnya menyusun jadwal pelajaran, mensupervisi pengajaran, memimpin rapat.
- b) Keterangan hubungan kemanusiaan misalnya bekerjasama dengan pihak lain, memotivasi, mendorong guru agar lebih giat bekerja
- c) Keterangan konseptual, misalnya mengembangkan pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

d. Tugas, Fungsi, dan Syarat-Syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Tugas Kepala Sekolah

Menurut buku “ pedoman Administrasi dan Supervisi” (1978): 4-5) disebutkan tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah sebagai manajer adalah: (a) Menguasai Gari-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP), (b) Bersama-sama guru menyusun program sekolah untuk satu tahun kegiatan, (c) Menyusun jadwal pelajaran, (d) Mengatur pelaksanaan belajar dengan memperhatikan syarat-syarat dan norma-norma penilaian, (e) Mengkoordinasi kegiatan penyusunan model satuan pelajaran, (f) Mencatat dan melaporkan hasil-hasil kemajuan kepada instansi atasan (Kanwil Dinas), (g) Mengatur kegiatan program Bimbingan Penyuluhan (BP), (h) Meneliti dan mencatat kehadiran murid, (i) Mengusulkan formasi pengangkatan , kenaikan-tingkat dan mutasi guru, (j) Mengatur usaha-usaha kesejahteraan personal sekolah, (k) Memelihara pencatatan buku sekolah, (l)

Merencanakan, mengembangkan dan memelihara alat pelajaran peraga, (m) Mengatur pemeliharaan gedung dan halaman sekolah, (n) Memelihara perlengkapan sekolah, (o) Mengatur dan bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan sekolah (p) Memelihara dan mengembangkan hubungan sekolah dengan masyarakat, (q) Memelihara dan mengatur penyimpanan arsip kegiatan sekolah.

2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Depdikbud (1998:4) bahwa tugas kepala sekolah berfungsi sebagai edukator, manager, administrator dan supervisor adalah: (1) Sebagai edukator: pembimbingan, pengembangan staf, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi contoh. (2) sebagai manager meliputi: menyusun program dan melaksanakan program, mengoptimalkan sumber daya dan mengawasi pelaksanaan. (3) sebagai administrator meliputi: administrasi kurikulum, kesiswaan, ketenagaan (personalia), keuangan, sarana prasarana, persuratan, serta hubungan dengan masyarakat. (4) sebagai supervisor meliputi: penyusunan supervisi dan melaksanakan dan menilai supervisi. (5) sebagai leader meliputi: menumbuhkan rasa tanggung jawab, merumuskan dan mengimplementasikan penilaian, mengambil keputusan, berkomunikasi dan bekerjasama. (6) sebagai inovator meliputi: perubahan fasilitas fisik, penggunaan waktu, hubungan kerjasama dengan sistem lain, wawasan dan perasaan. (7) sebagai

motivator meliputi” dorongan berprestasi, menghargai hasil kerja, pengajaran yang baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pemimpin, diuntut mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik-baik. Sebagai seorang pemimpin bisa dikatakan seorang pemimpin tersebut telah memberikan perubahan secara efektif dan lebih baik. Baik itu kepemimpinan suatu perusahaan atau lembaga seperti kepala sekolah.

3. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Dalam memangku jabatan pemimpin pendidikan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan peranannya sebagai pemimpin yang baik dan sukses, maka diuntut beberapa persyaratan jasmani, rohani, dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis layak. Akan tetapi pada bagian ini yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan-persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik, persyaratan-persyaratan tersebut adalah (a) Rendah hati dan sederhana, (b) Bersifat suka menolong, (c) Sabar dan memiliki kestabilan emosi, (d), Percaya pada diri sendiri, (e) Jujur, adil dan dapat dipercaya, (f) Keahlian dalam jabatan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pemimpin harus memiliki kriteria ataupun syarat-syarat. Tidak semua orang bisa dijadikan seorang pemimpin, seorang pemimpin tidak harus baik atau memiliki kemampuan untuk

menjalankan tugas-tugas sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki daya atau kemampuan yang melebihi seorang anggota biasa.

3. Motivasi Kerja Guru

a. Defenisi Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Winardi (2007:12). adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang ia tekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah. Menurut Stanley Vance dalam Sudarwan (2004:12) motivasi pada hakikatnya adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prespektif pribadi dan terutama organisasi.

Sedangkan menurut Sudarwan (2004:12) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Motivasi dipandang sebagai dorongan yang mendorong dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar (Koeswara,1989; Siagian, 1989; Schein,1991; Biggs & Telfer,1987).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Motivasi berasal dari kata “ motive” sedang digerakkan atau telah digerakkan tentang sesuatu, dan apa yang digerakkan akan terwujud dalam tindakan. Istilah motivasi kerja adalah setiap kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar seseorang .

Sedangkan menurut Namawi (2007:13) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau memulai penyebab seorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seorang mungkin saja melakukan sesuatu pekerjaan yang tidak disukainya sehingga kegiatan yang didorong oleh sesuatu berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien,

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan yang dimaksud motivasi kerja adalah daya dorong dalam diri seseorang yang menimbulkan kemauan dan keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan bersemangat, sungguh-sungguh, tekun dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007, 11) motivasi terdiri dari 2 jenis yaitu motivasi intristik dan motivasi ekstrinsik

1. Motivasi Instrinsik,

Seseorang punya tujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan faktor pendorong yang pada dirinya disebut motivasi intrinsik. Faktor-faktor berupa kepribadian, sikap, pengalaman, harapan, cita-cita tentang masa depan. Jadi motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan untuk bertindak yang didorong oleh pengaruh dari dalam individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Untuk meningkatkan keprofesionalan kerja seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi seorang guru untuk bekerja lebih baik yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Menurut Anoraga (1992:50) faktor itu adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan, promosi, pengembangan diri dan disiplin.

Depdikbud (1996) mengelompokan 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya sikap, intelegensi, kemauan dan kemampuan. Faktor eksternal diantaranya iklim kerja, gaya kepemimpinan, sarana dan prasarana.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan pribadi, sarana prasarana yang mendukung dalam bekerja, semangat kerja, prestasi, dan pembinaan karier.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikasi menurunnya motivasi kerja seorang bawahan penting diketahui oleh seseorang pemimpin, begitu pula sebaliknya seseorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dari menurunnya motivasi kerja guru-gurunya, karena dengan mengetahui indikasi turunny motivasi kerja tersebut dapat diambil tindakan penceghannya.

Menurut Wahjosumidjo (dalam Irwan, 2004:22) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari indikator-indikator berikut ini, yaitu ketekunan kerja, dan semangat kerja. Adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Ketekunan Kerja

Ketekunan kerja adalah upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tetentu tanpa mudah menyerah hingga meraih

keberhasilan (Malhi, Ebhancing Personel Quality, 2005). Ketekunan tetap berlangsung walau adanya rintangan yang menghadang anda, dan anda mengetahui apa yang anda lakukan adalah benar. Ketekunan sering juga digambarkan sebagai keberhasilan seseorang melakukan sesuatu melalui percobaan dan kesalahan yang dialaminya.

Ketekunan sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, artinya seseorang yang tekun dalam bekerja akan dapat dilihat dari kesungguhannya, kecepatannya, dan kesabarannya dalam menghadapi suatu pekerjaan.

2. Kegairahan Kerja

Menurut Nitisemidjo (1982) kegairahan kerja pada hakikatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah kegairahan kerja. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan, dengan mengetahui perilaku manusia apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan akan dinikmatinya, maka pemimpin akan lebih mudah untuk memotivasinya.

3. Semangat Kerja

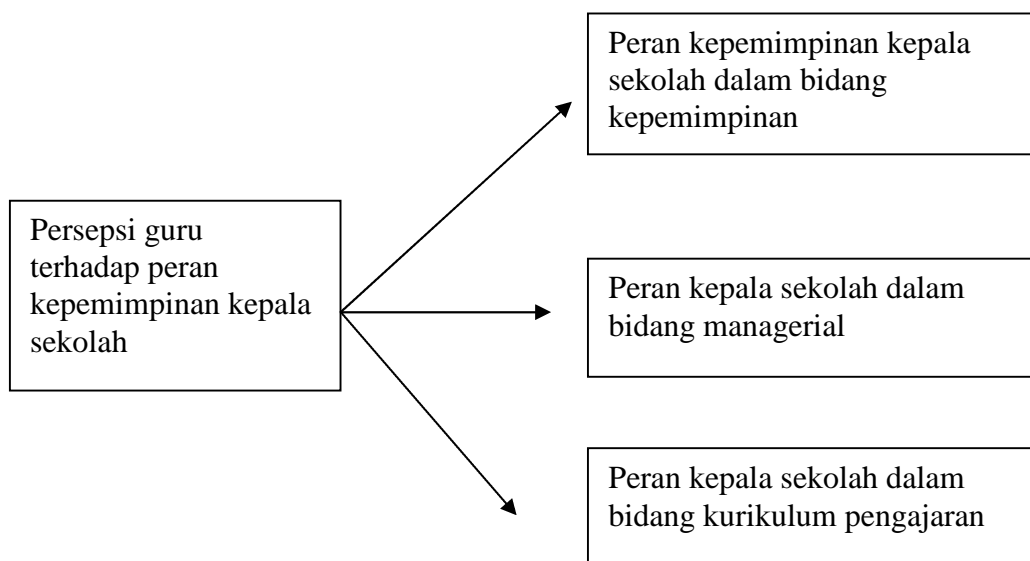
Menurut Nitisemidjo (1982) “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja berhubungan dengan moral kerja dan etika dalam melaksanakan tugasnya secara individu dan kelompok. Guru yang bersemangat bekerja dapat dilihat dari caranya dalam melaksanakan setiap keputusan sekolah yang telah disepakati artinya ia selalu mencoba untuk memahami pekerjaannya, menggunakan kemampuannya secara lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan memiliki antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya.

B. Kerangka Konseptual

Sebagaimana yang kita ketahui guru-guru saat ini menjadi sorotan tajam terutama berkaitan dengan menurunnya kualitas pendidikan, kualitas pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru semata, melainkan semua pihak yang ada disekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai. tetapi yang disorot dan di kecam hanya hanyalah guru. Beragam kelemahan yang ada pada beberapa guru dijadikan dasar untuk menilai kualitas dan profesionalitas guru secara umum. Akibat muncul kecaman negatif yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kenyataan.

Disinilah peran kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, agar majelis guru lebih baik dalam menjalankan fungsinya. Peranan tersebut dilihat dari peran kepemimpinan kepala sekolah dalam bidang

kepemimpinan, kemudian peran magerial dan peran dalam bidang kurikulum pengajaran. Oleh karena itu pada penelitian dibahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA 1 Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. untuk lebih jelas dapat dilihat pada kerangka konseptual di bawah ini



GambarII .1: Bagan Kerangka Konseptual Tentang Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peran kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah

1. Melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru-guru
2. Guru-guru selalu diingatkan untuk menyiapkan perangkat pembelajaran yang dibutuhkan oleh guru-guru untuk proses belajar mengajar
3. Selalu melakukan pendekatan kepada guru-guru
4. Kepala sekolah selalu toleransi. Terbuka, adil dan tegas dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab terhadap sekolah dan kegiatan lain yang dilakukan.
5. Selalu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan majelis guru-guru, orang tua, dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah
6. Selalu memeriksa buku absen kehadiran guru-guru sehingga guru-guru jadi tidak mau membolos mengajar jika tidak ada halangan yang sangat penting.
7. Kepala sekolah selalu menjalin hubungan yang baik dan berinteraksi dengan guru-guru dan karyawan lain.
8. Selalu tepat waktu dalam melakukan pembayaran gaji guru.
9. Selalu melibatkan guru

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kepala sekolah agar lebih meningkatkan lagi perannya sebagai Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru-guru dan karyawan lainnya agar tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, sehingga dapat menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang unggul dan teladan.
2. Diharapkan kepada guru-guru agar lebih meningkatkan kerjanya
3. Diharapkan guru dan Kepala Sekolah harus saling bekerja sama agar lebih terciptanya hubungan yang harmonis

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*: PT.Rineka Cipta
- Burhanuddin. (1994). *Administrasi Mananajemen dan Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dimyati, dan Mudjiono. (1999). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Tambunan. (2005). “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keteladanan Guru Dalam pengembangan Moral Siswa”. *Tesisi tidak diterbitkan*. PPs-UNP
- Erlangga, Farera. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap motivasi kerja pegawai dinas sosial dan tenaga kerja kota padang. *Skripsi tidak di terbitkan*. Padang. FIS UNP
- Fuad,Ihsan (2000). *Dasar-Dasar Kependidikan, Komponem MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta
- Isjoni. (2005) *Citra Guru Antara Tuntutan dan Pengabdian*. Pekan Baru: Unri Press
- Lunenberg, Fc. & Orstein, A.C . (2000). *Educational Administration: conseps and practices*. New York: Pryden Perss.
- Nawi, Marnis.(1990). *Metodologi Penelitian*. Padang: FPIPS. IKIP.
- Mardalis. (2010). *Metode Penelitian,Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Megawati, Sri. (2006). Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Pada Dinas Penduduk Dan Catatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. *Skripsi tidak diterbitkan*. Padang: FIS UNP.
- Mulyasa. (2008). *Menjadi Guru Profesional, Pembelajaran Kreatif* 56
Menyenangkan Bandung : Remaja Rodakarya
- Pabundu Tika, Moh, (2005). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sentosa, Iwan. (2006). Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Skripsi tidak diterbitkan*. Padang: FIS UNP.