

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DALAM
MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN DI SMK NEGERI 2
KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S-1)**



Oleh :

SHINTANY CHARISMA
83022/2007

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan
Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di
Smk Negeri 2 Kota Bukittinggi

Nama : Shintany Charisma

NIM/TM : 83022/2007

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan UNP

Padang, Januari 2012

Disetujui oleh :

Pembimbing 1



Prof. Dr. Sufyarma M., M. Pd

NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing 2



Dra. Nelfia Adi, M. Pd

NIP. 19630206 198602 2 001






PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan*

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan
Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di
SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi
Nama : Shintany Charisma
NIM/TM : 83022/2007
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNP

Padang, Januari 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Sufyarma M., M. Pd 
Sekretaris	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd 
Anggota	: Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed 
Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M. Pd 
Anggota	: Dra. Hj. Anisah, M. Pd 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi
Penulis : Shintany Charisma
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd
2. Dra. Nelfia Adi, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi serta mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi”.

Jenis penelitian ini korelasional, populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 95 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* dan sampel penelitian berjumlah 48 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert. Validitas instrument diperoleh melalui rumus korelasi tata jenjang *Spearman*, skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh $rho_{xy} = 0,941$, skor variabel motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran $rho_{xy} = 0,95$ pada taraf kepercayaan 95% dan Reliabilitas instrument diperoleh melalui rumus Alpha dengan skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh 0,997 dan variabel motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran 0,97 dengan taraf kepercayaan 95%. Data dianalisis dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi berada pada kategori baik (84,5%) dari skor ideal; 2) motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi berada pada kategori baik (83,8%) dari skor ideal; dan 3) terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi dengan t sebesar 4,44 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof. Dr. Sufyarma M, M. Pd selaku pembimbing I dan Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing II sekaligus Penasehat Akademik, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
7. Kepala SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi yang telah memberikan izin tempat penelitian kepada penulis.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2007, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

9. Teristimewa buat Ayahanda (Salvo Kurnia) dan Ibunda (Yusnida Amran) yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan saudaraku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini. Mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, Januari 2012

Shintany Charisma

83022/2007

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Deskripsi Teori dan Penelitian yang Relevan	9
1. Motivasi Kerja	9
a. Pengertian Motivasi	9
b. Pengertian Motivasi Kerja	10
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
d. Indikator Motivasi Kerja.....	13
e. Tugas Guru.....	17
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25
a. Pengertian Kepemimpinan	25
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	27
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru	36
4. Penelitian yang relevan	38

B. Kerangka Pikir.....	38
C. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	47
E. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Data	53
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
2. Motivasi Kerja Guru	59
B. Pengujian Hipotesis	64
C. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Guru SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi	44
2. Sebaran Populasi Penelitian Berdasarkan Strata.....	45
3. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian	47
4. Keadaan Sampel Berdasarkan Strata	47
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi	54
6. Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Per Indikator	55
7. Distibusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi	59
8. Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran.....	61
9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	64
10. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel uji r dan Tabel uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung.....	39
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi	54
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	73
2. Pengantar Angket	76
3. Angket Penelitian	78
4. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	83
5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran	84
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	85
7. Rekapitulasi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	94
8. Rekapitulasi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	96
9. Skor Mentah Hasil Penelitian	98
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian	100
11. Pengolahan Data dengan Rumus Korelasi Product Moment.....	110
12. Tabel Harga Kritik Rho Spearman.....	112
13. Tabel Kritik Z Skor	113
14. Tabel Harga Kritik dari Product Moment	114
15. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	115
16. Tabel Harga Kritik Chi Kuadrat	116
17. Surat Permohonan Penelitian.....	117
18. Surat Izin Penelitian	118
19. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	119

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rintisan sekolah berstandar internasional atau yang disingkat dengan RSBI adalah suatu program pendidikan yang merupakan amanat dari Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pada pasal 61 ayat 1 disebutkan bahwa pemerintah bersama-sama daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu sekolah pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah untuk dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional.

SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi sebagai Rintisan Sekolah Berstandar Internasional terdiri dari berbagai sub sistem atau komponen, seperti siswa, guru, kepala sekolah, orang tua siswa, masyarakat dan sarana prasarana. Kepala sekolah sebagai salah satu unsur sistem tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Maju mundurnya suatu sekolah banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala sekolah dan proses belajar mengajar yang dilakukan guru.

Menurut Nana (1989:2) guru adalah ujung tombak pendidikan secara langsung berupaya membina dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia cerdas, terampil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu guru dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat baik itu dalam mengajar, mendidik maupun dalam hal membimbing para siswa.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki, atau dengan kata lain motivasi mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Winardi (2001:32) mengatakan bahwa perilaku manusia itu dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang secara sadar diketahui oleh para individu.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah (2008:3) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Jadi jelaslah bahwa motivasi sebagai penggerak seseorang untuk mau bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Guru yang merasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, ia akan lebih berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan dirinya. Hal ini dikarenakan tercapainya tujuan pendidikan serta berhasilnya siswa dalam belajar sangat dipengaruhi oleh guru itu sendiri. Oleh sebab itu, guru harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada tanggal 28 Februari 2011 sampai dengan 11 Juni 2011 di SMK Negeri 2 Bukittinggi, terlihat masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat terlihat dari fenomena yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Dalam kegiatan membuka pelajaran, sebagian guru jarang menyampaikan langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas yang harus diselesaikan kepada peserta didik.
2. Dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada guru yang belum menggunakan metoda pembelajaran secara bervariasi. Selain itu, guru sering tidak menggunakan media yang dapat merangsang minat belajar siswa seperti alat peraga yang menarik sehingga siswa kurang tertarik dengan pelajaran.
3. Ada diantara guru yang menumpuk-numpuk pekerjaan, seperti memeriksa tugas siswa, seharusnya tugas tersebut sudah dikembalikan pada siswa malahan tidak diperiksa.
4. Masih ada beberapa guru yang sering terlambat masuk kelas.
5. Dalam kegiatan menutup pelajaran, guru jarang menyimpulkan pelajaran dan melakukan peninjauan kembali (review) terhadap materi yang telah diajarkan kepada peserta didik.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk

menggerakkan orang yang dipimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, mengkoordinasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan pembelajaran dan tujuan pendidikan secara umum. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutaryadi (1993:77) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Selanjutnya Wursanto (1989:132) menjelaskan bahwa “Setiap pemimpin harus bekerja sama dengan para bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, dan untuk itu diperlukan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada para bawahan”.

Keberhasilan dan kegagalan seorang pimpinan sangat ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak dalam melaksanakan kepemimpinannya. Gaya bersikap dan bertindak tampak dari cara melakukan suatu pekerjaan yaitu cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing, menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan dan lain-lain.

Salah satu yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, adapun fenomena gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu :

1. Terkadang kepala sekolah jarang mengikutsertakan guru dalam berpartisipasi pada saat rapat sekolah.
2. Kepala sekolah kurang memberikan perhatian dan bimbingan kepada guru untuk menyelesaikan tugas guru di sekolah.
3. Kepala sekolah jarang memberikan pujian kepada guru yang berprestasi sehingga guru menganggap prestasi yang telah mereka raih tidak dihargai.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah diantaranya adalah :

1. Kepala sekolah kurang memperhatikan pelaksanaan tugas guru di sekolah.
2. Kepala sekolah kurang menunjukkan kepedulian terhadap pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah.
3. Kepala sekolah jarang memberikan penghargaan dan pujian kepada guru yang berprestasi.
4. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru.

Sedangkan identifikasi masalah motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya semangat guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.
3. Kurangnya disiplin guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.
4. Kurangnya ketekunan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Dari rendahnya motivasi kerja guru tersebut juga terkait dengan masalah kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang efektif. Untuk itu penulis berpendapat bahwa kepemimpinan perlu berjalan dengan efektif agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas ternyata banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Untuk meneliti permasalahan tersebut dalam waktu yang terbatas dan mendalam tidaklah mungkin peneliti lakukan. Oleh karena itu sesuai dengan masalah lapangan peneliti membatasi tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X). Sub variabel adalah kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung (supportif),

kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Variabel terikat yaitu motivasi kerja guru (Y) dengan sub variabel yaitu membuka pelajaran, kegiatan inti/membentuk kompetensi peserta didik, dan menutup pelajaran.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.
3. Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Pimpinan SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Sebagai bahan masukan bagi guru SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi untuk melakukan tugasnya (mengajar) dengan lebih baik.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori dan Penelitian yang Relevan

1. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Sutaryadi (1993:49) mengatakan bahwa “motivasi didefinisikan sebagai kekuatan, daya penggerak, kebutuhan, ketegangan yang kompleks atau mekanisme psikologi internal yang memulai dan memelihara aktivitas ke arah pencapaian tujuan pribadi”

Motivasi yang dimiliki oleh seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Pandji (1995:85) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan dan berusaha mencapai tujuan.

Selanjutnya Ibrahim (1992:61) mengemukakan “motivasi merupakan kemauan (*willingness*) untuk mengerjakan sesuatu”. Kemauan tersebut tampak pada usaha seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih keras berusaha daripada seseorang yang memiliki motivasi rendah. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Certo dalam Ibrahim (1992:62) yang mengatakan bahwa “motivasi merupakan bagian

dalam (*inner state*) pribadi seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan tertentu dengan cara tertentu”.

Sri Haryani (2002: 232) mengemukakan “motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menimbulkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku manusia pada tujuan tertentu”.

Malayu (2001:95) mengatakan bahwa “motivasi 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”.

Domi dkk (1993:21) menjelaskan “motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau internal tention, hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Pengertian motivasi kerja

Jika pengertian motivasi dikaitkan dengan aspek pekerjaan seseorang maka dapat dirumuskan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, sebab motivasi kerja menentukan produktivitas kerja seseorang. Dengan kata lain motivasi merupakan sebuah alat yang penting bagi kinerja seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaannya.

Menurut Sergiovani yang dikutip oleh Ibrahim (1992 : 70) menjelaskan tentang motivasi kerja sebagai berikut: “ Motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Wexly & Yulk dalam Harbani (2008:140) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”.

Selanjutnya Winardi dalam Harbani (2008:140) juga menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang ada pada diri seseorang. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dan luar diri seseorang. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Malone yang dikutip Hamzah (2008:66) dapat berupa faktor intrinsik yaitu “motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri

yaitu sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar”.

Menurut Edwin (1995:116) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah yang jelas dan singkat, dan organisasi yang relevan dari segi sosial.

Selanjutnya Harbani (2008:152) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksterm dan faktor intern. Adapun faktor ekstern adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, namun secara umum berasal dari dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Kedua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di atas sangat bermanfaat bagi seorang pimpinan untuk mengidentifikasi permasalahan berhubungan dengan motivasi kerja sehingga dapat menetapkan upaya yang tepat dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan.

d. Indikator motivasi kerja

Motivasi sangat penting dalam mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan tekun dan giat dalam mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha dan bekerja keras dan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Motivasi pada hakekatnya merupakan suatu dorongan dan energi penggerak seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Manulang (1981:151) menyatakan, “seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan, kegairahan, semangat, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Wahjosumidjo dalam Animar (2006) menyatakan, “bahwa seorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, kegairahan kerja, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan kerja”.

Malone dalam Hamzah (2008:66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.

Hamzah (2008:73) mengemukakan bahwa:

Indikator dari motivasi internal/intrinsik yaitu tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dngan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik terhadap hasil

pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Hamzah (2008:66) mengemukakan bahwa “sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu”. Hamzah (2008:73) mengemukakan bahwa :

Indikator dari motivasi ekstrinsik/eksternal yaitu selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan pendapat di atas, banyak indikator untuk menelusuri motivasi kerja guru. Namun yang dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab. Berikut penjelasan dari masing-masing indikator tersebut :

1) Ketekunan

Ketekunan menurut Kamus Bahasa Indonesia (2000:1158) mengatakan bahwa ketekunan adalah “kekerasan dan kesungguhan dalam bekerja”. Artinya setiap individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai dengan rasa kesabaran. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Slamet (2001:90) bahwa “ketaatan seseorang akan tampak apabila kesungguhan atau ketekunan dalam menjalankan aktivitas kegiatan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru yang tekun adalah guru yang bekerja dengan penuh konsentrasi.

2) Semangat kerja

Malayu (2003:94) mengemukakan bahwa, “semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Artinya kemauan untuk bekerja itu berasal dari diri seseorang tanpa adanya paksaan dari orang lain. Seseorang yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya akan memiliki kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selanjutnya Malayu (2003:76) juga menjelaskan tentang semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya.

3) Disiplin kerja

Pandji (1995:71) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan”.

Kemudian Siswanto (2002:278) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah :

suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diperintahkan oleh atasannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang atau kelompok orang yang patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Sebagai anggota sebuah lembaga, kita dituntut untuk selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya. Wursanto (2005:228) mengatakan bahwa “tanggung jawab atau *responsibility* merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Jadi tanggung jawab merupakan kewajiban atau tugas yang dibebankan kepada seseorang yang mempunyai fungsi, kedudukan, jabatan atau posisi.

Terry (1993:107) mengemukakan bahwa “tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya menurut kemampuannya”.

Kemudian Domi (1993: 69) mengemukakan bahwa tanggung jawab adalah :

suatu kesanggupan seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang dipercayakan kepadanya dengan sebaiknya dan tepat pada waktu serta berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Seseorang yang bertanggung jawab adalah orang yang menyelesaikan pekerjaan yang dibebani kepadanya. Tanggung jawab dapat dilihat dari caranya menyelesaikan pekerjaannya tersebut, serta jika

terjadi kesalahan mereka akan menanggung resiko yang setara dengan kesalahan yang mereka lakukan.

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sangatlah penting bagi seorang guru dalam bekerja, karena tanpa adanya tanggung jawab maka semua pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dan diberikan kepercayaan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab guru dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Indikasi lain yang menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut: mau bekerja keras, berusaha secara maksimal, tidak bermalas-malasan, tidak mudah putus asa, mau menerima sanksi atau resiko dan tidak melimpahkan kesalahan pada orang lain.

e. Tugas guru

Motivasi kerja guru dapat dilihat melalui pelaksanaan tugas guru. Usman (2003:14) mengemukakan bahwa “pelaksanaan tugas guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 20 “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Menurut Suryosubroto (2002:19) “proses belajar mengajar meliputi kegiatan yang dilakukan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan

kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu yaitu pengajaran”.

Nana (2005:19) menjelaskan bahwa :

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni; (a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa tugas guru sangatlah kompleks, namun sesuai dengan permasalahan yang penulis temui di lapangan, maka penulis membatasi masalah tentang motivasi kerja guru dengan indikator ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan tugas guru yang akan dibahas adalah pelaksanaan pembelajaran yang meliputi kegiatan membuka pelajaran, kegiatan inti dan menutup pelajaran.

Pembelajaran menurut Syaiful (2009:61) “setiap kegiatan yang dirancang untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan dan atau nilai yang baru”. Selanjutnya menurut Suryosubroto (2002:36) pelaksanaan pembelajaran adalah interaksi guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kemudian Muhammad (1996:12) juga menyatakan bahwa pelaksanaan pembelajaran adalah segala upaya yang dilakukan dalam rangka memberi kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya proses belajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Menurut Ibrahim (1992:72) :

Motivasi kerja guru bisa rendah dan bisa tinggi. Seseorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, seseorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan kurang memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan akibatnya produktivitasnya menurun.

Jadi di dalam melaksanakan pembelajaran, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik dan terjadi perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik. Menurut Mulyasa (2009:181) pada umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga kegiatan, yaitu : (1) pembukaan, (2) inti atau pembentukan kompetensi, dan (3) penutup. Kegiatan ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pembukaan

Pembukaan adalah kegiatan awal yang harus dilakukan guru untuk memulai atau membuka pembelajaran. Membuka pelajaran merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan suasana mental dan menarik perhatian peserta didik secara optimal, agar mereka memusatkan diri sepenuhnya untuk belajar. Untuk kepentingan tersebut, menurut

Mulyasa (2009:182) guru dapat melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

a) Pembinaan keakraban

Pembinaan keakraban merupakan upaya yang harus dilakukan oleh guru untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan mempersiapkan peserta didik memasuki proses pembelajaran. Suasana yang akrab akan menumbuhkan hubungan yang harmonis antara guru dengan peserta didik. Dalam pembinaan keakraban ini sebaiknya guru memperhatikan perbedaan individual dan karakteristik peserta didik.

Pembinaan keakraban bertujuan untuk mengondisikan para peserta didik agar mereka siap belajar dan agar mereka saling mengenal terlebih dahulu antara yang satu dengan yang lain. Terbinanya suasana yang akrab amat penting untuk mengembangkan sikap terbuka dalam kegiatan belajar dan pembentukan kompetensi peserta didik.

Pembinaan keakraban ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Pada awal pertemuan pertama, guru memperkenalkan didik dengan memberi salam, menyebut nama, alamat, pendidikan terakhir, dan tugas pokok di sekolah.

- 2) Guru melakukan pengecekan kehadiran peserta didik dengan cara memanggil nama-nama mereka berdasarkan buku daftar hadir.
- 3) Berdasarkan urutan dalam daftar hadir, seluruh peserta didik diminta memperkenalkan diri dengan memberi salam, menyebut nama, alamat, pengalaman dalam kehidupan sehari-hari, alasan memilih belajar di sekolah ini, dan harapan-harapan mereka terhadap sekolah.

b) Pretes (tes awal)

Setelah pembinaan keakraban, kegiatan dilanjutkan dengan pretes. Pretes adalah tes yang dilaksanakan sebelum kegiatan inti pembelajaran dan pembentukan kompetensi dimulai, sebagai penajagan terhadap kemampuan peserta didik terhadap pembelajaran yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, pretes memegang peranan yang cukup penting dalam pelaksanaan pembelajaran.

Selain itu, upaya yang dapat dilakukan oleh guru menurut Mulyasa (2009:181) adalah :

- 1) Menghubungkan kompetensi yang telah dimiliki peserta didik dengan materi yang akan disajikan.
- 2) Menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan garis besar materi yang akan dipelajari.

- 3) Menyampaikan langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.
- 4) Mendayagunakan media dan sumber belajar yang bervariasi sesuai dengan materi yang disajikan.
- 5) Mengajukan pertanyaan, baik untuk mengetahui pemahaman peserta didik terhadap pembelajaran yang telah lalu maupun untuk menjajagi kemampuan awal berkaitan dengan bahan yang akan dipelajari.

2. Kegiatan inti atau pembentukan kompetensi

Pembentukan kompetensi peserta didik merupakan kegiatan inti pembelajaran, antara lain mencakup penyampaian informasi tentang materi pokok atau materi standar, membahas materi standar untuk membentuk kompetensi peserta didik, serta melakukan tukar pengalaman dan pendapat dalam membahas materi standar atau memecahkan masalah yang dihadapi bersama.

Pembentukan kompetensi peserta didik perlu dilakukan dengan tenang dan menyenangkan. Hal tersebut tentu saja menuntut aktivitas dan kreativitas guru dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Pembentukan kompetensi dikatakan efektif apabila seluruh peserta didik terlibat secara aktif, baik mental, fisik, maupun sosialnya.

Prosedur yang ditempuh dalam pembentukan kompetensi adalah sebagai berikut :

- a) Berdasarkan kompetensi dasar dan materi standar yang telah dituangkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), guru menjelaskan standar kompetensi minimal (SKM) yang harus dicapai peserta didik dan cara belajar untuk mencapai kompetensi tersebut.
- b) Guru menjelaskan materi standar secara logis dan sistematis dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya.
- c) Membagikan materi standar atau sumber belajar berupa *hand out* dan fotokopi beberapa bahan yang akan dipelajari.
- d) Membagikan lembaran kegiatan untuk setiap peserta didik, yang berisi tugas tentang materi standar yang telah dijelaskan dan dipelajari oleh peserta didik.
- e) Guru memantau dan memeriksa kegiatan peserta didik dalam mengerjakan lembaran kegiatan, sekaligus memberikan bantuan dan arahan bagi mereka yang menghadapi kesulitan belajar.
- f) Setelah selesai diperiksa lalu guru menjelaskan setiap jawabannya.
- g) Kekeliruan dan kesalahan jawaban diperbaiki oleh peserta didik, jika ada yang kurang jelas, guru memberikan kesempatan bertanya atau memberikan tugas tambahan.

3. Penutup

Penutup merupakan kegiatan akhir yang dilakukan guru untuk mengakhiri pembelajaran. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru adalah :

a) Meninjau kembali

Dapat dilakukan dengan cara merangkum materi pokok atau menarik suatu kesimpulan yang mengacu pada kompetensi dasar dan tujuan yang telah dirumuskan.

b) Mengevaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui keefektifan pembelajaran dan pembentukan kompetensi yang dilakukan, serta untuk mengetahui apakah kompetensi dasar dan tujuan yang telah dirumuskan dapat dicapai oleh peserta didik melalui pembelajaran.

c) Tindak lanjut

Tindak lanjut merupakan kegiatan yang harus dilakukan peserta didik setelah pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Kegiatan ini perlu diberikan oleh guru agar terjadi pemantapan pada diri peserta didik terhadap pembentukan kompetensi dasar dan pencapaian tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan.

Selain itu, menurut Mulyasa (2009:185) guru juga dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Menarik kesimpulan mengenai materi yang telah dipelajari.
- 2) Mengajukan beberapa pertanyaan untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan dan keefektifan pembelajaran yang telah dilaksanakan.

- 3) Menyampaikan bahan-bahan pendalaman yang harus dipelajari dan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan pokok bahasan yang telah dipelajari.
- 4) Memberikan postes baik secara lisan, tulisan maupun perbuatan.

Dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru harus memiliki ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran dimulai dari kegiatan membuka pelajaran, kegiatan inti atau pembentukan kompetensi peserta didik dan kegiatan menutup pelajaran agar tercapai tujuan yang diharapkan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Banyak ahli yang mendefinisikan kepemimpinan. Miftah (2007:13) mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Wahjosumidjo (1987:26) mengemukakan pengertian kepemimpinan yaitu “kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu”.

Dann (1986:62) mengemukakan bahwa “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan mencapainya”. Selanjutnya Veithzal dan Deddy

(2010:3) mengatakan bahwa “kepemimpinan merupakan seni memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan individu-individu atau bawahan supaya timbul kerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya tidak akan dapat dipisahkan dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkan pemimpin itu sendiri. Menurut Miftah (2007:49) “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Selanjutnya Veithzal dan Deddy (2010:42) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Definisi di atas menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah suatu cara atau bentuk perlakuan pimpinan terhadap bawahan dalam rangka mencapai tujuan.

Keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Mulyasa (2007:161) yang mengatakan bahwa :

Kepercayaan kepala sekolah yang efektif harus memiliki sikap mandiri, terutama dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kemandirian dan profesionalisme kepala sekolah merupakan salah satu factor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Selanjutnya Wahjosumidjo (1987:64) mengatakan bahwa “gaya pada hakikatnya merupakan tingkah laku pemimpin sampai seberapa jauh hubungannya dengan bawahan di dalam rangka pengambilan keputusan”.

Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang kepala sekolah pada saat mengamati aktivitas bawahan yaitu para guru dalam memberikan perintah, tugas dan mendorong semangat baru guru sehingga tercapainya proses belajar mengajar yang efektif dalam rangka mencapai tujuan.

c. Macam-macam gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai suatu cara berperilaku dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Karena itu gaya kepemimpinan akan terbentuk oleh apa yang dipilih pemimpin untuk dijadikan sebuah kebijakan, kapan ia mengerjakannya, dan bagaimana cara ia bertindak.

Veithzal (2010:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Menurut Wahjosumidjo (1987:63) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya mengandung arti bagaimana pemimpin itu berhubungan dengan bawahan. Hubungan antar pemimpin dengan bawahan tersebut disebut gaya, terbagi atas dua sifat, yaitu : (1) berorientasi pada tugas (*a task oriented style*), dan (2) berorientasi pada bawahan (*an employee-oriented style*).

Teori *path-goal* versi House dalam Miftah (2007:42) mengemukakan empat gaya utama kepemimpinan, yaitu : (1) kepemimpinan direktif, (2) kepemimpinan yang mendukung (*supportif*), (3) kepemimpinan partisipatif, dan (4) kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Menurut teori *path-goal* ini macam-macam gaya kepemimpinan tersebut dapat terjadi dan digunakan oleh pemimpin yang sama dalam situasi yang berbeda.

Lebih lanjut teori *path-goal* versi House dalam Miftah (2007:42) akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan direktif sama dengan kepemimpinan otokratis, dimana pimpinan langsung memberikan pengarahan kepada bawahan dan tidak ada partisipasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan. Menurut Wahjosumidjo (1987:100) “kepemimpinan otokratis, mendasarkan diri

pada penggunaan kekuatan-kekuatan atau kekuasaan dan wewenang, selalu memberi petunjuk kepada bawahan”.

Robbin dalam Partomuan (2009:35) mengemukakan ciri-ciri yang dimiliki oleh kepemimpinan direktif yaitu : (1) Membiarkan para bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, (2) Menjadwalkan kerja untuk dilakukan, (3) Memberi bimbingan khusus bagaimana menyelesaikan tugas.

Selanjutnya Wahjosumidjo (1987:102) juga menjelaskan tentang tipe kepemimpinan direktif yaitu :

Tipe ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukkan kepada bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana sesuatu harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pemimpin, yang kemudian disampaikan kepada bawahan. Pelaksanaan kegiatan diawasi dengan ketat.

Dann (1986:70) menjelaskan bahwa pemimpin otokratis akan menggunakan cara yang positif dan negatif dalam mempengaruhi bawahannya. Cara yang positif adalah memberikan pujian, melakukan tindakan yang bijaksana dan diplomasi untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Sedangkan cara yang negatif seperti menakut-nakuti bawahan, ancaman dan kekuasaan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan ciri-ciri kepemimpinan direktif ini adalah :

1. Pimpinan langsung memberikan pengarahan kepada bawahan.
2. Pimpinan selalu memberi petunjuk kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas.
3. Pimpinan menjadwalkan kerja untuk dilakukan oleh bawahan.
4. Pimpinan memberikan bimbingan khusus kepada bawahan bagaimana menyelesaikan tugas.
5. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin.
6. Pelaksanaan kegiatan diawasi dengan ketat.

2. Kepemimpinan yang mendukung (supportif)

Artinya pemimpin mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

Robbin dalam Partomuan (2009:35) mengemukakan ciri yang dimiliki oleh kepemimpinan supportif yaitu : (1) Bersifat ramah, (2) Menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan, (3) Selalu memberikan pujian dan penghargaan kepada anggotanya.

Miftah (2007:25) mengatakan bahwa “pemimpin yang menggambarkan perilaku mendukung menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggota stafnya, mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat”.

Dalam kepemimpinan mendukung ini pengambilan keputusan tetap berada di tangan pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (1987:102) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung ini menggambarkan bahwa “pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil. Sementara bantuan terhadap bawahan ditingkatkan, pelaksanaan atas pelaksanaan keputusan tetap ada pada pemimpin”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan ciri-ciri kepemimpinan yang mendukung (supportif) yaitu :

1. Pemimpin mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.
2. Bersifat ramah.
3. Pemimpin selalu memberikan pujian dan penghargaan kepada bawahannya.
4. Pemimpin menggambarkan perilaku mendukung, seperti kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja.
5. Pemimpin mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan dalam mengambil suatu keputusan, sedangkan pengambilan keputusan tetap berada di tangan pemimpin.

3. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih berada padanya.

Dann (1986:74) mengatakan “kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan”. Dalam hal ini pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, membantu bawahan menyelesaikan tugas mereka sendiri, umpamanya dengan memberikan fasilitas.

Robbin dalam Partomuan (2009:35) mengemukakan ciri kepemimpinan partisipatif ini adalah : (1) Terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dengan bawahan, (2) Pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan, (3) Ikut terlibat dalam permasalahan yang dihadapi para bawahan.

Miftah (2007:60-61) menjelaskan tentang gaya kepemimpinan partisipatif :

Gaya kepemimpinan partisipatif ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi, mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan, menggunakan ide-ide dan pendapat dari bawahan, mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab membuat keputusan dan juga melaksanakan keputusan tersebut dengan tanggung jawab yang besar.

Wahjosumidjo (1987:102) juga menjelaskan bahwa kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang, komunikasi dua arah makin meningkat.

Kemampuan berkomunikasi seorang kepala sekolah memegang peranan yang penting karena seorang kepala sekolah akan berhadapan dengan bermacam pribadi yang berbeda watak maupun latar belakangnya. Hal ini perlu disadari oleh seorang kepala sekolah, sehingga kepala sekolah akan berusaha memahami pribadi serta watak para guru. Veithzal dan Deddy (2010:130) menjelaskan tentang komunikasi yaitu :

Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat berbentuk instruksi atau perintah, saran, bimbingan, petunjuk, nasihat maupun kritik yang sifatnya membangun. Disamping komunikasi dari atas yang dilakukan oleh pimpinan, maka komunikasi dari bawah juga sangat penting untuk diperhatikan. Komunikasi dari bawah bisa berupa laporan, keluhan, harapan-harapan serta penyampaian ide-ide yang perlu mendapat perhatian.

Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif ini ditandai dengan pemimpin yang semakin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya. Keikutsertaan bawahan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan makin bertambah, sebab pemimpin berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup untuk penyelesaian tugas. Artinya kepala sekolah dan guru sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terhadap

pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berinisiatif.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan ciri-ciri kepemimpinan partisipatif yaitu :

1. Pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam mengambil suatu keputusan.
2. Terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dengan bawahan.
3. Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Pemimpin ikut terlibat dalam permasalahan yang dihadapi oleh bawahan.
5. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan membantu bawahan menyelesaikan tugas mereka umpamanya dengan memberikan fasilitas.
6. Pemimpin menggunakan ide dan pendapat dari para bawahan dalam mengambil suatu keputusan.
7. Pemimpin mendorong bawahan ikut bertanggung jawab membuat keputusan dan juga melaksanakan keputusan tersebut dengan tanggung jawab yang besar.

4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga

memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan secara baik.

Selanjutnya Siswanto (2002:235) mengatakan prestasi adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Veithzal dan Deddy (2010:45) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.

Robbin dalam Partomuan (2009:35) mengemukakan ciri kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi yaitu : (1) Berorientasi pada pencapaian prestasi, (2) Mendorong bawahan untuk berprestasi dengan menetapkan tujuan yang menantang, (3) Memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan bawahan.

Selanjutnya Miftah (2007:43) menjelaskan “.....membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikkan prestasinya dengan cara latihan dan pengarahan”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan ciri-ciri kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi adalah :

1. Pemimpin mendorong bawahan untuk berprestasi dengan menetapkan serangkaian tujuan yang menantang.
2. Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan secara baik.

3. Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru

Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Di samping itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini terutama guru-guru agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan dengan baik. Wahjosumidjo (1995:75) mengatakan “kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja personil (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Wahjosumidjo (1987:174-175) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang disenangi memungkinkan guru akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, mengkoordinasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan

sekolah dan tujuan pendidikan secara umum. Hal ini sejalan dengan pendapat Hendiyat dan Wasty (1988:4) “kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan”.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu adalah motivasi kerja yang dimiliki guru. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah dalam bekerja. Karena motivasi kerja guru penting dalam melaksanakan tugasnya, maka perlu diupayakan agar motivasi kerja guru selalu tinggi. Untuk itu kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Harbani (2008:152) mengemukakan bahwa

Faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi atas dua yaitu faktor ekstern dan faktor intern. Faktor ekstern yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern yang mempengaruhi motivasi yaitu kematangan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.

Wursanto (1989:131) menjelaskan bahwa motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. Sedang faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang,

perkembangan situasi dan sebagainya. Kedua faktor tersebut muncul karena adanya suatu rangsangan.

Tampubolon dalam Harbani (2008:136) “motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin serta berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam setiap situasi”

Ini menunjukkan adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam suatu organisasi dalam menciptakan serta meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin (kepala sekolah) dengan bawahan (guru) sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Beberapa penelitian terdahulu juga mencatat adanya hubungan antara dua variabel tersebut. Salah satunya adalah dalam penelitian Nasrul Basyir (2006) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SDN Kecamatan Lubuk Sikaran Kota Solok. Dalam penelitian tersebut gaya kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi sangat signifikan terhadap motivasi kerja guru sebesar 22,34%.

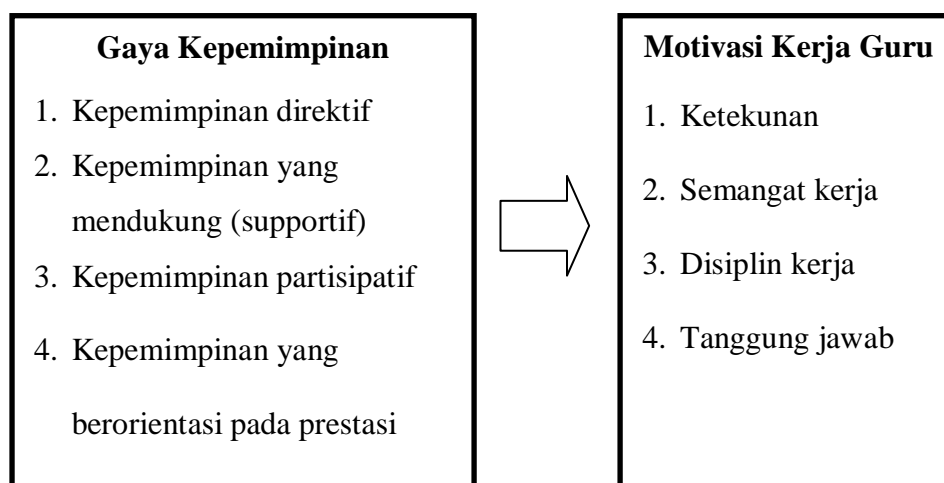
B. Kerangka Pikir

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Motivasi kerja seseorang

dapat dilihat dari berbagai unsur, diantaranya ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Dalam rangka pencapaian tujuan sekolah, guru memiliki tugas-tugas tertentu. Salah satu diantaranya adalah berperan aktif dalam pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran tersebut dibagi atas beberapa subvariabel, yaitu membuka pelajaran, kegiatan inti, dan menutup pelajaran.

Motivasi kerja guru salah satunya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga dapat dibagi atas beberapa indikator yaitu gaya kepemimpinan direktif, supportif (mendukung), partisipatif, dan berorientasi pada prestasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran berada pada kategori baik/tinggi (83,8%) dari skor ideal dengan skor rata-rata (Mean) 129,89, skor ideal 155 dan standar deviasi 9,2. Hal ini berarti menunjukkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi.
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi berada pada kategori baik/efektif. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (Mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 135,2, skor maksimal 160, standar deviasi 9,35. Persentase ini (84,5%) dari skor ideal dan berada pada kategori efektif.
3. Terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r_{hitung} = 0,55 > r_{tabel} = 0,368$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat diberikan beberapa saran:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi berada pada kategori baik/tinggi, maka diharapkan guru-guru di SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi terus meningkatkan motivasi kerjanya dengan lebih baik lagi dan lebih meningkatkan ketekunan pada saat melaksanakan tugasnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik/efektif. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan agar tujuan sekolah dapat tercapai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, jadi diharapkan kepada kepala sekolah agar lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya agar guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kepada para peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan berbagai variabel lain yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Dann Sugandha. (1986). *Kepemimpinan di Dalam Administrasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Depdikbud. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Domi C. Matutina, dkk. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edwin B. Flippo. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- G.R. Terry dan L.W. Rue. (1993). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto. (1988). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal. (1992). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Ali. (1996). *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Mulyasa. (2009). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.