

LAPORAN PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI
007 SERUSA MATI KECAMATAN SINABOI
KABUPATEN ROKAN HILIR



OLEH :

RISKA SYAFITRI, M.Pd
SITI FATIMAH SIREGAR, M.Pd
SURIYAH, M.Pd.I
RUSLI IBRAHIM, SH, M.Pd.I
AGUS SALIM, SHI, M.Pd.I

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGAPDIAN
MASYARAKAT (LPPM) SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
(STAI) AR-RIDHO BAGANSIAPIAPI ROKAN HILIR

RIAU

2022

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Syafitri, M.Pd
NIDN : 2103019105
Tempat Tanggal Lahir : Bagansiapiapi, 03 Oktober 1991
Pekerjaan : Dosen Tetap Ar-Ridho
Unit Kerja : STAI Ar-Ridho

Dengan ini menyatakan bahwa:

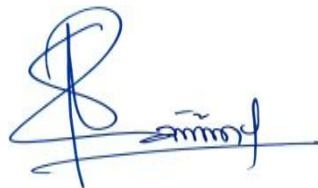
Adalah “Bebas Plagiat”

Bahwa apabila terdapat dikemudian hari terbukti”Terdapat Plagiat dalam Karya Ilmiah tersebut , maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangan unuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan



Riska Syafitri, M.Pd

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Fatimah Siregar, M.Pd

NIDN : 2127038502

Tempat Tanggal Lahir : Dumai, 27 Maret 1985

Pekerjaan : Dosen Tetap Ar-Ridho

Unit Kerja : STAI Ar-Ridho

Dengan ini menyatakan bahwa:

Adalah “Bebas Plagiat”

Bahwa apabila terdapat dikemudian hari terbukti”Terdapat Plagiat dalam Karya Ilmiah tersebut , maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangan unuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan



Siti Fatimah Siregar, M.Pd

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suriyah, M.Pd.I
NIDN : 210377302
Tempat Tanggal Lahir : Rantau Panjang, 03 Juli 1973
Pekerjaan : Dosen Tetap Ar-Ridho
Unit Kerja : STAI Ar-Ridho

Dengan ini menyatakan bahwa:

Adalah “Bebas Plagiat”

Bahwa apabila terdapat dikemudian hari terbukti”Terdapat Plagiat dalam Karya Ilmiah tersebut , maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangan unuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan



Suriyah, M.Pd.I

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rusli Ibrahim, SH,M.Pd.I
NIDN : 2102076701
Tempat Tanggal Lahir : Bagansiapiapi, 05-07-1967
Pekerjaan : Dosen Tetap Ar-Ridho
Unit Kerja : STAI Ar-Ridho

Dengan ini menyatakan bahwa:

Adalah “Bebas Plagiat”

Bahwa apabila terdapat dikemudian hari terbukti”Terdapat Plagiat dalam Karya Ilmiah tersebut , maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangan unuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan



Rusli Ibrahim, SH, M.Pd.I

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Sali, SHI,M.Pd.I

NIDN : 2106087802

Tempat Tanggal Lahir : Panipahan, 06-08-1977

Pekerjaan : Dosen Tetap Ar-Ridho

Unit Kerja : STAI Ar-Ridho

Dengan ini menyatakan bahwa:

Adalah “Bebas Plagiat”

Bahwa apabila terdapat dikemudian hari terbukti”Terdapat Plagiat dalam Karya Ilmiah tersebut , maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangan unuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a horizontal line and a small dash.

Agus Salim, SHI, M.Pd.I

HALAMAN PENGESAHAN

Judu : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir

1. Nomor Kontrak : -
 2. Bidang Penelitian : Manajemen Pendidikan Islam
 3. Peneliti
 - a. Nama : Riska Syafitri, M.Pd
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk. I (III/B)
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. Email : riskasyafitri91@gmail.com
 4. Anggota
 - a. Nama : Siti Fatimah, M.Pd
 - b. Nama : Suriyah, M.Pd.I
 - c. Nama : Rusli Ibrahim, SH, M.Pd.I
 - d. Nama : Agus Salim, SHI, M.Pd.I
 5. Lokasi Penelitian : Kabupaten Rokan Hilir
- Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Menyetujui

Kepala LPPM



RISKA SYAFITRI, M.Pd

Peneliti



RISKA SYAFITRI, M.Pd

Mengetahui,
Ketua STAI AR-RIDHO



BUDI SETIAWAN, M.Pd

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 007 SERUSA MATI KECAMATAN SINABOI KABUPATEN ROKAN HILIR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang , sedangkan sampel dari penelitian ini berjumlah 33 orang yang ditarik dengan teknik total sampling.. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji keabsahan instrumen yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji persyaratan hipotesis yaitu: uji normalitas dengan menggunakan ,uji homogenitas dan uji regresi linier. Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat Pengaruh yang kuat antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan perhitungan diperoleh koefisien korelasi variabel X dan Variabel Y sebesar 0,755. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh sebesar 56,9% terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Selebihnya 43,1% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian ini. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah swt. Yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Seorang utusan Allah yang telah mengenalkan Islam pada manusia, dan sebagai pembawa cahaya ilmu serta rahmat bagi sekalian alam sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan laporan penelitian ini sebagai salah satu kegiatan Tti Dharma Perguruan Tinggi yang dibiayai oleh lembaga penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ar-Ridho Bagansiapiapi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”**.

Penelitian ini terlaksana karena bantuan dari berbagai pihak, oleh karena penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Rira Rahayu Arridha, B.IT., M.IT selaku Ketua Umum Yayasan Arridha Bagansiapiapi.
2. Ibu Riska Syafitri, M.Pd selaku Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ar-Ridho.
3. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu baik langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan kepada penulis.

Semoga semua dukungan dari berbagai pihak di atas dapat dicatat sebagai amal jariah dan mendapat balasan dari Allah swt. Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih diliputi berbagai bentuk kekurangan dan kelemahan diberbagai aspek. Akhirnya hanya kepada Allah swt. Penulis menyerahkan segalanya dengan harapan semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua. Amin.

Bagansiapiapi, 10 Februari 2022

Peneliti

Riska Syafitri, M.Pd
Siti Fatimah Siregar, M.Pd
Suriyah, M.Pd.I
Rusli Ibrahim, SH, M.Pd.I
Agus Salim, SHI, M.Pd.I

DAFTAR ISI

COVER.....	i
PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
Identifikasi Masalah.....	7
Batasan Masalah.....	7
Rumusan Masalah.....	8
Tujuan Penelitian.....	8
Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
Kajian Teori.....	10
Implementasi Kinerja Guru.....	10
Pegertian Implementasi.....	10
Pengertian Kinerja Guru.....	11
Tugas dan Tanggung Jawab Guru.....	15
Kode Etik Guru.....	24
Prestasi Belajar.....	34
Pengertian prestasi belajar.....	34
Factor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar.....	37
Implementasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar	38
Merencanakan Kegiatan Belajar.....	39
viii	
Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran.....	40
Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran.....	43
Penelitian Yang Relevan.....	48

Kerangka Pikir	49
Konsep Operasional	50
BAB III METODE PENELITIAN	
Jenis dan Desain Penelitian-----	47
Tempat dan Waktu Penelitian-----	47
Populasi dan Sampel Penelitian-----	48
Data dan Instrumen-----	49
Teknik Pengumpulan Data-----	50
Teknik Analisi Data-----	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Deskripsi Lokasi Penelitian-----	56
Penyajian Data-----	62
Analisis Data-----	76
Uji Instrumen-----	76
a. Uji Validitas-----	76
b. Uji Reabilitas-----	78
Uji Prasyarat Analisis-----	79
Uji Normalitas-----	79
Uji Homoginitas-----	80
Uji Regresi Sederhana-----	80
Uji Hipotesis-----	81
Pembahasan-----	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan-----	95
Saran-----	95
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pola Motivasi	33
Tabel 2	Teori dua Faktor Herzberg.....	33
Tabel 3	Teori X dan Y McGregor	34
Tabel 4	Konsep Oprasional	45
Tabel 5	Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 6	Interpretasi Data	55
Tabel 7	Nama dan Jabatan Tenaga Pendidik.....	60
Tabel 8	Jumlah Siswa	62
Tabel. 9	Indikator Merangsang Kreativitas	63
Tabel 10	Indikator Melibatkan wewenang	64
Tabel 11	Indikator Fokus Kepada Kelompok	65
Tabel 12	Indikator Memberi semangat dan motivasi	66
Tabel 13	Indikator Memikirkan Program penyertaan bersama	67
Tabel 14	Rekapitulasi Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	68
Tabel 15	Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	69
Tabel 16	Sebaran Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	69
Tabel 17	Indikator Rajin bekerja (aktif).....	70
Tabel. 18	Indikator Kreatif.....	71
Tabel 19	Indikator Bertanggung Jawab	72
Tabel 20	Indikator Ambisius	73
Tabel 21	Indikator Mandiri	74
Tabel 22	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru	75
Tabel 23	Sebaran Data Motivasi Kerja Guru	75
Tabel 24	Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	76
Tabel 25	Uji Validitas Motivasi Kerja Guru	77
Tabel 26	Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	78
Tabel 27	Reliability Statistics Motivasi Kerja Guru.....	78
Tabel 28	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	79

Tabel 29 Test of Homogeneity of Variances.....	80
Tabel 30 Regresi Sederhana	80
Tabel 31 Correlations Analisis Korelasi	81
Tabel 32 Data Variabel X dan Variabe Y	83
Tabel 33 Variabel X dan Variabel Y	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia yaitu aspek rohaniah dan jasmaniah, juga harus berlangsung secara bertahap. Tidak ada satu pun makhluk ciptaan Tuhan di atas bumi yang dapat mencapai kesempurnaan/kematangan hidup tanpa berlangsung melalui suatu proses. Akan tetapi, suatu proses yang di inginkan dalam usaha kependidikan adalah proses terarah dan bertujuan, yaitu mengarahkan anak didik kepada titik optimal kemampuannya. Sedangkan tujuan yang ingin di capai adalah terbentuknya kepribadian yang bulat dan utuh sebagai manusia individual dan sosial serta hamba Tuhan yang mengabdikan diri kepada-Nya.

Manusia merupakan makhluk yang dinamis dan menginginkan perubahan dalam kelangsungan hidupnya baik itu dari segi materi maupun finansial. Dizaman yang serba serbi ini kita dituntut untuk lebih maju dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi, hal yang paling mendasar yang diinginkan orang tua ialah pendidikan anak yang bisa menumbuh kembangkan kemampuan sesuai dengan bidangnya bahkan semua bidang. Secara alamiah, manusia tumbuh dan berkembang sejak dalam kandungan sampai meninggal, belajar dari kecil sampai keliatan lahat yang semua itu mengalami proses tahap demi tahap, waktu demi waktu.

Ditinjau dari sudut hukum, defenisi pendidikan berdasarkan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 1 ayat (1), yaitu

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

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum bisa memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai presentase penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Kualitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai proses untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang penting, yakni antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam

¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta Timur : PT Bumi Aksara, 2008), h. 9

mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah keterampilan seseorang mempengaruhi, mengerakan, dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.² Dalam kenyataanya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun juga, kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, organisasi barangkali akan dapat mempelajari berbagai perilaku dan teknik tersebut. Oleh karena itu akan dicapai pengembangan efektifitas personalia dan organisasi.

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan di minta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani

² Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Bandung : Alfabeta, 2017), h. 16

bawahnya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Berhasilnya atau tidaknya tujuan sekolah juga sangat berkaitan pada kualitas kerja guru, pencapaian hasil kerja disesuaikan dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing sekolah. Dalam menjalankan tugasnya pemimpin harus menilai hasil kerja guru, menilai terhadap kerja merupakan faktor penting untuk mengetahui tingkat memotivasi demi meningkatkan kinerja kepuasan kerja guru, kemampuan guru yang kurang hendaknya dapat di identifikasikan dan di ketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam membangun semangat kerjanya.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangatlah berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peranan dalam proses pendidikan persekolahan.³

Kedudukan pendidik atau guru sangatlah penting, dan sebagai seorang pendidik, guru juga harus memenuhi beberapa syarat khusus untuk menunjang keterampilannya dalam belajar dan mengajar. Guru adalah salah satu

³ Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h. 123

komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.⁴ Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta aktif dan menepatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai ”pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tapi juga sebagai ”pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.⁵

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intesitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran.⁶

Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi. Bagi pemimpin motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁷ Adapun alasan pentingnya motivasi kerja harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya yaitu:

⁴*Ibid*, h. 124

⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan pengukurannya* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), h. 22

⁶*Ibid*, h. 86

⁷Sadirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2012), h. 73

1. Karena pemimpin membagi-bagikan pekerjaan kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.⁸

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.⁹

Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi).

Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir adalah sekolah negeri yang terdapat dikepenghuluan Sungai Nyamuk kecamatan Sinaboi kabupaten Rokan Hilir yang lokasinya terletak

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta : Bumi Aksara,, 2014), h. 216

⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Op.Cit*, h. 1

didaerah pemukiman masyarakat sehingga tidak menyulitkan siswa dan siswi untuk menuju kesekolah.

Berdasarkan observasi lapangan penulis menemukan gejala-gejala yang terjadi dilapangan diantaranya:

1. Motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati masih kurang , untuk melaksanakan tugas guru belum bersemangat dengan sepenuhnya.
2. Ada guru yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi kurang bergairah dalam mengerjakannya.
3. Loyalitas Kepala Sekolah kurang terlaksana dengan maksimal.
4. Penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) bagi guru yang berprestasi dan tidak berprestasi belum terlaksana dengan optimal.
5. Pada setiap pertemuan jarang sekali diadakan evaluasi menganalisa kinerja yang telah berlalu.

Dari gejala-gejala diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bentuk Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.
3. Upaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang dimiliki guru Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.
4. Ada Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka dari itu manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Bagi Perguruan Tinggi sebagai sumbangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam (MPI) STAI AR-RIDHO Bagansiapiapi dalam hal hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
2. Secara praktis
 - a. Untuk penulis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana dan menambah wawasan pengetahuan dalam bidang akademis khususnya dibidang manajemen pendidikan.
 - b. Untuk Kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir semoga dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas.
 - c. Untuk Guru Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir semoga dapat menambah wawasan

mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas.

- d. Bagi penelitian lain diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini para peneliti yang lain dapat menggunakan ilmu yang didapat dari Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan baik dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.¹⁰ Veithzal Rivai menyatakan “kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain”.¹¹ Quible menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan sesuatu melalui dan dengan menggunakan orang lain”.¹² Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses, seni memengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.¹³ Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

1. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, *Op.Cit*, h. 153

¹¹ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung : Alfabeta, 2014).h. 162

¹² *Ibid*, h. 163

¹³ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 126

2. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
3. G. R. Terry memberikan definisi : *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
4. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.¹⁴

Kepemimpinan yang kuat berarti kepemimpinan yang mampu mensejahterakan bukan menyengsarakan bawahannya, mampu memberdayakan bukan memperdayakan bawahannya, pandai merasakan bukan merasa pandai (selalu menggurui) bawahannya. Kepemimpinan yang kuat adalah kepemimpinan yang memiliki *vision* (visi) yang jelas, dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan. *VISION* dalam arti singkat adalah setiap pemimpin harus memiliki *Vision* (visi), *Inspiration* (memberi ilham), *Strategy Orientation* (orientasi jangka panjang), *Integrity* (integritas), *Organizational Sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih), dan *Nurturing* (memelihara keseimbangan, keharmonisan antara tujuan

¹⁴ Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi, Op.Cit*, h. 15

sekolah dengan tujuan individu warga sekolah atau peka terhadap tujuan individu bawahannya.¹⁵

Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien.¹⁶

b. Teori Kepemimpinan

Banyak studi dilakukan tentang kepemimpinan, dan hasilnya adalah berupa rumusan, konsep dan teori kepemimpinan yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh paradigma dan pendekatan yang digunakan sehingga teori-teori dapat dihasilkan terlihat perbedaan dalam hal metodologi, pendapat dan uraiannya, penafsiran dan kesimpulannya. Berikut ini adalah beberapa teori tentang kepemimpinan yang dirangkum antara lain :

a. Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis

Kepemimpinan dalam teori ini berdasarkan oleh perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang *abritret* (sebagai wasit). Ia

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Op.Cit*, h. 576

¹⁶ Heni Murtini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”, Skripsi S1, STAI AR-RIDHO Bagansiapiapi, 2018, h. 12

melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien.

b. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan, bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan system motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para pengikutnya dan anak buah.

c. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan anatara relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikutnya agar tercapai kerja sama yang baik.

d. Teori Suportif

Teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu.

e. Teori Situasi

Teori situasi berpandangan bahwa munculnya seorang pemimpin bersamaan masa pergolakan, kritis seperti revolusi, pemberontakan dan lain-lain.¹⁷

c. Fungsi dan Tugas Kepemimpinan

Fungsi atau serangkai tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin atau lazim disebut fungsi pemimpin yaitu pekerjaan

¹⁷*Ibid*, h. 13

yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. James M. Kouzes dan David W. Johnson/ Frank P. Johnson mengemukakan beberapa fungsi kepemimpinan dalam memaksimalkan efektifitas organisasi adalah :

1. Menantang proses dan *Status quo*

Dalam organisasi atau kelompok, pada satu pihak, seringkali terdapat kelompok *status quo* yaitu adanya sekelompok orang tetap berkeinginan untuk mempertahankan pola-pola lama, dipihak lain, tuntutan untuk perubahan dibutuhkan dalam berbagai aspek, misalnya pola kerja, sikap, dan keahlian. Oleh karena itu, pemimpin harus berjuang untuk memengaruhi perubahan dengan cara yang benar.

2. Menyamakan Visi bersama

Kesamaan visi, misi dan tujuan sangat diperlukan dalam mengarahkan perilaku semua anggota. Dalam kaitan ini menjadi tugas pemimpin untuk dapat membangun visi yang difahami semua anggota, sehingga mereka menjadi *commit* terhadap visi tersebut.

3. Memberdayakan anggota melalui tim kerja yang kooperatif

Hal dapat dilakukan dengan cara menstruktur organisasi secara hati-hati sehingga tercipta *positive interdependence, face to face, promotive interaction, individual accountability, social skill, dan group processing*.

4. Memberikan contoh

Sebagaimana konsep kepemimpinan Kihajardewantoro “*ing ngarsosung tulodo*” dimana menjadi pemimpin harus bisa dicontoh perilakunya dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan.

5. Membangkitkan jiwa untuk terus memperbaiki keahlian konseptual, teknis dan keahlian interpersonal.¹⁸

Adapun serangkai tugas yang perlu dilaksanakan oleh seorang pemimpin adalah :

1. Membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan
2. Mengomunikasikan gagasan kepada orang lain
3. Memengaruhi orang lain dengan berbagai cara
4. Seorang pemimpin adalah seorang besar yang dikagumi dan mempesona dan dibanggakan oleh para bawahan.¹⁹

d. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilakukan oleh seorang pemimpin, diantaranya adalah :

1. Kepemimpinan bukan sekadar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah

¹⁸ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Op.Ci*, h. 130

¹⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 1995), h. 40

kemampuan, pengaruh, seni dan proses pengaruh-memengaruhi antara pemimpin dan pengikut.

2. Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan.
3. Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi.
4. Pemimpin bukan seorang yang berada di puncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya. Pemimpin harus berada ditengah-tengah bawahan sebab dia harus memberikan *support* pada bawahan dan menjadi motivator.
5. Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses memengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.
6. Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.²⁰

e. Tipe-tipe Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style*

²⁰Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Op.Cit*, h. 135

hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. sehingga muncul lah beberapa gaya kepemimpinan. Untuk menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu berorientasikan tugas (task orientation), berorientasikan hubungan kerja (relationship orientation) dan berorientasikan hasil yang efektif (effectiveness orientation). Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Tipe *deserter* (pembelot) sifatnya : bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.
- b. Tipe *birokrat* sifatnya : *correct*, kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.
- c. Tipe *misionari* sifatnya : terbuka, penolong, lembut hati, ramah-tamah.
- d. Tipe *developer* (pembangun) sifatnya : kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/ melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
- e. Tipe *otokratis* sifatnya : keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.
- f. *Benevolent autokrat* (otokrat yang bijak) sifatnya : lancer, tertib, ahli dalam menorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

- g. Tipe *compromiser* (kompromis) sifatnya : plintat-plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.
- h. Tipe *eksekutif* sifatnya : bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.²¹

Adapun tipe atau gaya kepemimpinan yang umum kita ketahui yaitu :

a. *Gaya karismatis*

Gaya pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energy, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

b. *Gaya otokratis*

Otokratis berasal dari perkataan autos 'sendiri' dan kratos 'kekuasaan atau kekuatan'.jadi otokratis berarti penguasa absolut. kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

c. *Gaya laisses faire*

Kepemimpinan laisses faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam

²¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, *Op.Cit*, h. 35

kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

d. Gaya demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang melibatkan semua anggotanya dalam menentukan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan dan lainya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala sekolah

Kepala sekolah diartikan dari dua kata yaitu kata ‘kepala’ dapat diartikan ‘ketua’ dan ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan ‘sekolah’ adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.²² Kepala sekolah adalah guru yang sebagai tenaga pengajar dan pendidik yang mendapatkan tugas tambahan. Berarti dalam hal ini, Kepala Sekolah memiliki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.²³ Secara sederhana pengertian kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi

²² Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru, Op.Cit*, h. 33

²³<https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/09/pengertian-kepala-sekolah-menurut-para.html>
diakses tanggal 01-Januari-2021 pukul 22:32 wib

interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin disatuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.²⁴

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.²⁵ Kepemimpinan kepala sekolah adalah keterampilan seseorang mempengaruhi, mengerakan, dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efesien dalam mencapai tujuan pendidikan.²⁶

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.²⁷ Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga

²⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, *Op.Cit*, h. 83

²⁵*Ibid*, h. 84

²⁶ Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, *Op.Cit*, h. 16

²⁷*Ibid*, h. 18

pendidikan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh bagaimana seseorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya disekolah. Artinya kepala sekolah ini merupakan penggerak dari organisasi pendidikan dalam menjalankan program kerjanya.

b. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Membangun sekolah efektif menuntut kepala sekolah seperti pandito atau Begawan dalam dunia pewayangan, karena dalam pelaksanaan pendidikan disekolah yang diperlukan bukan saja seorang pemimpin atau kepala sekolah, tetapi seorang Begawan. Begawan adalah pendidik yang mulia, berhati suci, dan rela mengorbankan kehidupannya hanya untuk kebaikan dan pengembangan pendidikan yang efektif semata.²⁸

George R. Terry mengemukakan delapan ciri dari pemimpin yaitu :

- a. *Energi* (mempunyai kekuatan mental dan fisik)
- b. *Stabilitas emosi* (seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar).
- c. *Human relationship* (mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia)

²⁸ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), h 8

- d. *Personal motivation* (keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi dirinya sendiri)
- e. *Communication skill* (mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi)
- f. *Teaching skill* (mempunyai kecakapan untuk mengajar, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya).
- g. *Social skill* (mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan).
- h. *Technical competent* (mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, menorganisasikan, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep).²⁹

Menjadi pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai peran antara lain sebagai *personal, educator, manager, administrator, supervisor, social, leader, entrepreneur, and clomator (PEMASSLEC)*.³⁰ Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.³¹ Pola kepemimpinan kepala sekolah tidak sekadar melaksanakan tugas rutin yang sama saja

²⁹ Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, Op.cit*, h. 19

³⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Op.Cit*, h. 272

³¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Op.Cit*, h. 93

dari hari ke hari berikutnya. Semua sudah ditentukan standarnya, dan kalau kinerja sudah sesuai standar maka bereslah segalanya. Agar suatu lembaga pendidikan mempunyai daya dukung dan daya lenting dalam era desentralisasi pendidikan, diperlukan kepala sekolah ideal yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Fokus pada kelompok

Kepemimpinan kepala sekolah lebih mengarah kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak memfokus kepada individu hal ini akan berakibat tumbuh berkembangnya kerja sama dalam kelompok.

b. Melibatkan Wewenang

Seorang kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, terkadang melibatkan orang-orang yang ada dalam kelompok kerja yang melakukan pekerja sehari-hari dan karenanya menjadi lebih kompeten untuk membuat sebuah keputusan.

c. Merangsang kreativitas

Menjadi Pemimpin justru perlu merangsang timbulnya kreativitas di kalangan orang-orang yang dipimpinnya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu.

d. Memberi semangat dan motivasi

Seorang pemimpin pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. oleh karena

itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang atau jasa yang dihasilkan.

e. Memikirkan program penyertaan bersama

Seorang kepala sekolah harus selalu mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, atau unit-unit organisasi. Melalui sistem kerja yang didasari oleh kerjasama tim, kelompok atau unit itu akan menjadi pemikiran para pemimpin pendidikan.³²

c. Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Standar kompetensi terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervise, dan kompetensi sosial. Berikut adalah standar kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu :

1. Kompetensi Kepribadian

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadikan teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembagkan diri sebagai kepala sekolah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

³²*Ibid*, h. 49

- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah dan
 - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.³³
2. Kompetensi manajerial
- a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
 - c. Memimpin sekolah dalam rangka mendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
 - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran efektif.
 - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
 - f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal.
 - g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - h. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
 - i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.

³³ Heni Murtini. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”, *Op.Cit*, h. 21

- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - k. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
 - l. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
 - m. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
 - n. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah dan
 - p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah.³⁴
3. Kompetensi kewirausahaan
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
 - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah dan

³⁴*Ibid*, h. 23

- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sekolah.
4. Kompetensi supervise
- a. Merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalitas guru.
 - b. Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat dan
 - c. Menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalitas guru.
5. Kompetensi sosial
- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah
 - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.³⁵

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata *motif* yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.³⁶

³⁵*Ibid*, h. 24

³⁶*Ibid*, h. 3

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*), atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.³⁷

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.³⁸ Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (*frustasi*).

Motivasi ialah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau idepokok yang

³⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Op.Cit*, h. 245

³⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Op.Cit*, h. 1

berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.³⁹Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Pada dasarnya pendidikan bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Adapun alasan pentingnya motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya yaitu :

1. Karena pemimpin membagi-bagikan pekerjaan kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.⁴⁰

Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja akan tetapi bisa berwujud

³⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, *Op.Cit*, h. 120

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, *Op.Cit*, h. 216

respek/penghargaan dari lingkungan, prestise dan status sosial, yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang imateril sifatnya.

b. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi menurut para pakar antara lain sebagai berikut:

1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut :

a. Physiological needs

Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.

b. Safety and security needs

Safety and security needs adalah kebutuhan yang menginginkan terpenuhinya rasa keamanan dan perlindungan.

c. Social needs

Social needs adalah kebutuhan yang mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga dan lain-lain. *Social needs* disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

d. Esteem needs

Esteem needs adalah kebutuhan yang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri.

e. *Self-actualization needs*

Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.⁴¹

2. Teori Newstrom & Davis

Newstrom dan Davis memberikan pola motivasi dengan asumsi bahwa setiap manusia cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat manusia hidup. Pola ini sebagai sikap memengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Empat pola motivasi yang sangat penting adalah prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan.⁴² Keempat pola tersebut dijelaskan oleh tabel berikut:

Tabel 1
Pola Motivasi.

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan yang terbaik, menuju pada kesempurnaan.
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, dorongan ingin memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.

⁴¹ Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi, Op.Cit*, h. 194

⁴² Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset pendidikan, Op.Cit*, h. 248

Kompetensi	Dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi, dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, keterampilan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk berinovasi. Tidak mau kalah dengan hasil kerja orang lain.
Kekuasaan	Dorongan untuk mempengaruhi orang dan situasi.

3. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori ini menyimpulkan ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan yaitu faktor Motivasi dan faktor kesehatan.⁴³

Tabel 2
Teori dua faktor Herzberg

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor kesehatan (ektrinsik)
1. Prestasi (achievement) 2. Penghargaan (recognition) 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pertumbuhan dan perkembangan	1. Supervise 2. Kondisi kerja 3. Hubungan interpersonal 4. Bayaran dan keamanan 5. Kebijakan perusahaan

4. Teori X dan Y dari McGregor

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia yang merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

⁴³*Ibid*, h. 254

Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda.⁴⁴

Tabel 3
Teori X dan Y dari McGregor

Manusia Tipe X	Manusia Tipe Y
1. Malas belajar dan bekerja (pasif)	1. Rajin belajar atau bekerja (aktif)
2. Mau bekerja kalau diperintah, diancam, atau dipaksa.	2. Bekerja atas kesadaran sendiri, kurang senang diawasi dan kreatif dalam memecahkan masalah.
3. Senang menghindar dari tanggung jawab	3. Bertanggung jawab
4. Tidak berambisi dan cukup menjadi anak buah saja.	4. Berambisi
5. Tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri.	5. Mampu mengendalikan dirinya sendiri mencapai tujuan organisasinya (mandiri)

Berdasarkan teori ini, untuk meningkatkan motivasi seseorang, dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahan. Teori ini sebagai pedoman kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

c. Faktor- faktor Motivasi

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari diri maupun dari luar diri seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

- a. Faktor ekstrinsik (dari luar), dan
- b. Faktor intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok).

⁴⁴*Ibid*, h. 255

Faktor ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, yang kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya mempengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.⁴⁵

Motif Instrinsik yaitu bersumber pada suatu motif yang tidak dipengaruhi dari lingkungan. Perilaku yang disebabkan oleh motif semacam itu muncul tanpa perlu adanya ganjaran atas perbuatan, dan tidak perlu hukuman untuk tidak melakukannya. Sedang *Motif Ekstrinsik* yaitu perilaku individu yang hanya muncul karena adanya hukuman atau tidak muncul karena hukuman.⁴⁶ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁴⁷

d. Bentuk –bentuk Motivasi

Bentuk ataupun alat-alat motivasi dapat dibedakan sebagai berikut :

- a. Materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lain.

⁴⁵ Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, Op.Cit, h. 191

⁴⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Op.Cit, h. 33

⁴⁷ A. Ruhiat. *Profesional Berbasis Pengembangan Kompetensi* (Bandung : CV WAHANA IPTEK. 2014), h. 52

- b. Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebangaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainya.
- c. Kombinasi Materiil Dan Nonmateriil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomi dan kepuasan/kebangaan rohani.⁴⁸

4. Kerja Guru

a. Pengertian Guru

Guru secara etimologi berasal dari bahasa india yang artinya orang yang mengajarkan tentang melepaskan dari sengsara.⁴⁹Seseorang dikatakan sebagai guru tidak cukup “ tahu” sesuatu materi yang akan diajarkan, tetapi pertama kali ia harus merupakan seseorang yang memang memiliki” kepribadian guru”, dengan segala ciri tingkat kedewasaanya. Dengan kata lain untuk menjadi pendidik atau guru, seseorang harus memiliki kepribadian.

Guru atau pendidik adalah orang yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak mencapai kedewasaan masing-masing.⁵⁰ Guru bukanlah sekedar orang yang berdiri didepan kelas menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi adalah anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa besar serta kreatif dalam mengarahkan

⁴⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, *Op.Cit*, h. 99

⁴⁹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, *Op.Cit*, h. 35

⁵⁰ Ramayulis dan Samsul Nizar, *Filsafah Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2009), h. 138

perkembangan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat sebagai orang dewasa. Guru merupakan unsur utama dalam suatu proses pendidikan. Guru berada dalam *front* terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan.⁵¹Guru ialah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵²

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap berlangsungnya proses pertumbuhan dan perkembangan potensi anak didik, baik potensi kognitif maupun potensi psikomotoriknya.⁵³Guru adalah orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, melalui pengoptimalan berbagai potensi *multiple intelligence* yang dimiliki oleh peserta didik. Pendidik atau guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kematangan aspek rohani dan jasmani anak. Pendidik itu bisa saja orang tua dari si terdidik itu sendiri, atau orang lain yang telah diserahi tanggung jawab oleh orang tua.⁵⁴Melalui guru, peserta didik dapat memperoleh transfer pengetahuan dan pemahaman yang dibutuhkan untuk pengembangan diri. Guru

⁵¹ A. Ruhiat, *Profesional Berbasis Pengembangan Kompetensi*, *Op.Cit*, h. 46

⁵² Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 145

⁵³ *Ibid*, h. 146

⁵⁴ *Ibid*, h. 139

merupakan fasilitator utama disekolah yang berfungsi untuk menggali, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik sehingga ia bisa menjadi bagian dari masyarakat yang beradab.

b. Kerja guru

Untuk menjalankan tugas dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri sendiri juga dari orang lain atau lingkungan luar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas. Terletak pada kinerja serta kerja guru-guru yang berada dalam suatu sekolah.

Kerja guru adalah profesi yang mempercayai bahwa semua orang sederajat karena para praktisi menggunakan keahlian dan spesialisasi bukan sebagai instrument dari status dan kekuasaan tetapi sebagai sumber daya bersama bagi kelompok (mengajar). Mengajar adalah profesi yang menuntut karena ia menyaratkan latihan berpikir tentang pengetahuan dan keahlian, sekaligus secara intens terlibat dalam kehidupan murid yang mungkin kurang beruntung.⁵⁵ Saud menyebutkan bahwa tugas dan tanggung jawab guru dalam rangka mengembangkan profesinya, paling sedikit ada enam hal, yaitu :

⁵⁵Rusanti “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bagansiapiapi Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*”. (Skripsi S1 STAI AR-RIDHO Bagansiapiapi, 2016), h. 10

1. Guru bertugas sebagai pengajar.
2. Guru bertugas sebagai pembimbing.
3. Guru bertugas sebagai administrator kelas.
4. Guru sebagai pengembang kurikulum.
5. Guru bertugas sebagai mengembangkan profesi.
6. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁵⁶

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru disekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.⁵⁷kinerja guru nampak dari tanggung jawabannya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.

c. Kompetensi Kerja Guru

1. Kompetensi Pedagogik
 - a. Kemampuan bahan pelajaran yang disajikan.
 - b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
 - c. Kemampuan mengelola kelas
 - d. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar
 - e. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan
 - f. Kemampuan mengelola interaksi belajar-mengajar
 - g. Kemampuan menilai prestasi peserta didik untuk kependidikan

⁵⁶ Tukiran Taniredja dkk, *Guru yang Profesional*, (Bandung : Alfabeta 2016), h. 1

⁵⁷*Ibid*, h. 2

- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
 - i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.⁵⁸
2. Kompetensi Kepribadian
- a. Memahami, menghayati dan melaksanakan kode etik guru Indonesia.
 - b. Memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, professional dan ekspektasi yang tinggi terhadap peserta didik.
 - c. Menghargai latar belakang peserta didiknya dan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi belajarnya.
 - d. Menunjukkan mempromosikan nilai-nilai norma-norma sikap dan perilaku positif yang mereka harapkan dari peserta didiknya.
 - e. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah umumnya dan pembelajaran khususnya
 - f. Menjadikan dirinya sebagai bagian integral dari sekolah
 - g. Bertanggung jawab terhadap prestasi
 - h. Melaksanakan tugasnya dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam koridor tata pemerintahan yang baik

⁵⁸ Heni Murtini. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir*, Op. Cit, h. 29

- i. Mengembangkan profesionalisme diri melalui evaluasi diri, refleksi dan pemutakhiran berbagai hal yang terkait dengan tugasnya.
 - j. Memahami, menghayati dan melaksanakan landasan-landasan pendidikan.
3. Kompetensi Professional
- a. Memahami meta pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar
 - b. Memahami kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan(KTSP)
 - c. Memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
 - d. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
 - e. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.⁵⁹
4. Kompetensi sosial
- a. Memahami dan menghargai perbedaan serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan.
 - b. Melakssnakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah serta pihak terkait lainnya.

⁵⁹*Ibid*, h. 30

- c. Membangun kerja tim yang kompak cerdas, dinamis dan lincah.
- d. Melaksanakan komunikasi secara aktif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah.
- e. Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.
- f. Memiliki kemampuan mendudukan dirinya dalam system nilai yang berlaku dimasyarakat sekitar.
- g. Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.⁶⁰

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang relavan dengan penelitian ini adalah penelitian milik Aniyah (2016) dalam skripsinya yang berjudul “ Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Disiplin Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Al-Muhajirin Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir ”. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ar-Ridho Bagansiapiapi-Rohil. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Al-Muhajirin Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang penulis lakukan. persamaannya adalah penelitian yang penulis lakukan dengan penulis Aniyah yaitu sama-sama ingin mengetahui kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah disuatu lembaga pendidikan. Sedangkan

⁶⁰*Ibid*, h. 29

perbedaannya adalah Aniyah memfokuskan penelitiannya pada seorang kepala sekolah yang ingin meningkatkan disiplin kerja pada setiap guru-gurunya, sedangkan penelitian penulis yaitu memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah yang ingin meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

2. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian milik Heni Murtini (2018) dengan judul skripsi “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan hilir”. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ar-Ridho Bagansiapiapi-Rohil. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang penulis lakukan. persamaannya adalah penelitian yang penulis lakukan dengan penulis Heni Murtini yaitu sama-sama ingin mengetahui kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah disuatu lembaga pendidikan.

Sedangkan perbedaannya adalah Heni Murtini memfokuskan penelitiannya pada gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah yang ingin meningkatkan kinerja pada setiap guru-gurunya, sedangkan penelitian penulis yaitu memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah yang ingin meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

3. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian milik Musrifah (2017) dengan judul skripsi “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesional Guru di SDN 002 Bagan Barat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir”. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ar-Ridho Bagansiapiapi-Rohil. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap profesional guru di SDN 002 Bagan Barat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang penulis lakukan. persamaannya adalah penelitian yang penulis lakukan dengan penulis Musrifah yaitu sama-sama ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah disuatu lembaga pendidikan. sedangkan perbedaannya adalah Musrifah memfokuskan penelitiannya pada kepemimpinan kepala sekolah yang ingin meningkatkan professional guru pada setiap guru-gurunya.

Sedangkan penelitian penulis yaitu memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah yang ingin meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Peneliti berharap setelah dilakukan penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap penelitian selanjutnya untuk dijadikan acuan penelitian.

C. Kerangka Pikir

Dalam hal ini penulis berasumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Selanjutnya kerangka berpikir

dibuat terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas (X) yang mempengaruhi, mengerakan dan mengarahkan yaitu Fokus pada kelompok, Melibatkan wewenang, Merangsang Kreativitas, Memberi semangat dan motivasi, dan Memikirkan Program penyertaan bersama. Sedangkan motivasi kerja guru sebagai variabel terikat (Y) yang meliputi kesungguhan, kesadaran dan keinginan yaitu Rajin bekerja (aktif), Kreatif, Bertanggung jawab, Ambisius, dan Mandiri.

D. Konsep Operasional

Penelitian ini dapat diukur melalui indikator-indikator yang ditetapkan yang berlandaskan teori-teori yang telah dikemukakan. Adapun konsep operasional yang berupa indikator-indikator tentang Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Konsep Operasional

Variabel	Sub variabel	Indikator
Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel (x)	1. Mempengaruhi	a. Merangsang Kreativitas b. Melibatkan wewenang
	2. Mengerakan	a. Fokus pada kelompok b. Memberi semangat dan motivasi
	3. Mengarahkan	a. Memikirkan Program penyertaan bersama
Motivasi Kerja Guru Variabel (y)	1. Kesungguhan	a. Rajin bekerja (aktif)
	2. Kesadaran	a. Kreatif b. Bertanggung jawab
	3. Keinginan	a. Ambisius b. Mandiri

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. "Hipotesis merupakan pemecahan atau jawaban untuk menjawab masalah yang diajukan peneliti". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang berdasarkan fakta-fakta yang berlaku secara umum masalah yang diajukan namun untuk membuktikan kebenaran masih perlu dilakukan penelitian. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang dikemukakan, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

Ha : ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari sampai April 2021.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶¹ Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 33 orang, yang terdiri dari 1 kepala sekolah dan 32 guru.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.⁶² Dalam penelitian ini peneliti menetapkan sampel yaitu seluruh guru Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 33 orang, 1 kepala sekolah dan 32 guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*

⁶¹*Ibid*, h. 80

⁶²*Ibid*, h. 81

(tuntas). “Sampling jenuh (tuntas) atau total *sampling* adalah bila seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel bila semua anggota sebagai sampel.”⁶³

C. Data dan Instrumen penelitian

1. Data

Data menurut Burhan Bugin adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian.⁶⁴terdapat beberapa jenis data yaitu :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*.Untuk mendapatkan dat primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer ini adalah dengan cara menyebarkan questioner atau angket.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada seperti buku, dokumentasi, laporan dan lain-lain.

c. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kata-kata, bukan dalambentuk angka.

d. Data Kuantitatif

⁶³ S. Nasution. *Metode research*,(Jakarta : Bumi Aksara,2004), h.100

⁶⁴ Heni Murtini. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir*”, *Op. Cit*, h. 41

Data yang berbentuk angka atau bilangan,

2. Instrument

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument-instrumen tersebut yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya.⁶⁵ Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuesioner.

D. Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), Observasi (pengamatan), Dokumentasi dan Triagulasi.⁶⁶

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Op.Cit*, h. 102

⁶⁶ *Ibid*, h. 137

yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharap dari responden.

c. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden dengan tujuan memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

d. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁷

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif karena penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dan dengan menggunakan program SPSS versi 20.

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian.⁶⁸ Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Analisis dilakukan terhadap semua instrument

⁶⁷*Ibid*, h. 240

⁶⁸*Ibid*, h. 178

dengan computer program Excel dan program SPSS 20, dimana batas angka kritis adalah 0,05. kriteria pengujian dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, jika r hitung > r tabel maka instrument dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Rumus *Product moments*⁶⁹ skor butir dan skor total :

$$r_i = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

R_{xy}= koefisien korelasi product moment antara X dan Y

X= Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y= Motivasi Kerja Guru

N= Jumlah Sampel yang diselidiki

Σ = Sigma (Jumlah)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan apakah koesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.⁷⁰Reliabilitas diuji dengan menggunakan teknik Alpha

⁶⁹ Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, (Bandung : Alfabeta 2011), h. 228

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Op.Cit*, h. 110

Cronbach dengan jenis data interval. Analisis dilakukan terhadap instrument dengan komputer program Excel dan program SPSS 20.

Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*:⁷¹

$$r_{it} = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

keterangan :

r_{it} = Koefisien reliabilitas

K =Cacah butir

S_i^2 = Varians skor butir

S_t^2 = Varian skor total

2. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS 20. dalam penelitian ini uji normalitas dapat diuji *Kolmogorov-Smirnov*, kreterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,005 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

⁷¹*Ibid*, h. 365

Uji kedua yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linearitas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah dengan menggunakan scatterplot jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti regresinya adalah linier.

c. Uji Homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji Barlett's. Jika nilai probabilitasnya besar dari 0,05 maka data berasal dari populasi yang variannya sama atau homogen.

3. Uji Hipotesis

Untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut :

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi *Product moment (pearson)*.

Untuk dapat memudahkan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecilnya, maka berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi terhadap
Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,220 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

b. Perhitungan Koefisien Determinasi

Untuk melihat varians (sumbangsi) kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja guru maka digunakan koefisien determinasi(kd).

$$kd=r^2 \times 100$$

Dalam analisis ini digunakan untuk penafsiran lanjut. Apabila $r_o > r_t$, maka penelitian ini signifikan, berarti ada hubungan positif antara hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Tetapi jika $r_o < r_t$, maka hasil penelitian ini tidak signifikan atau hipotesis penulis tidak terjawab, berarti tidak ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.⁷²

⁷²Ibid, h. 47

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi

Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati didirikan pada tahun 2001 dengan dengan Nama Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati yang dengan kepala sekolah Ibu Rahmadiani, S.Pd dari tahun 2001-2016. Kemudian ditahun 2016 sampai sekarang berganti kepala sekolah Bapak Musmulyadi S.Pd. Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir Merupakan sekolah dasar pertama yang menerapkan MBS.

Dengan letak geografis Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir berbatasan dengan :

- Sebelah selatan berbatasan dengan rumah warga
- Sebelah utara berbatasan dengan rumah warga
- Sebelah timur berbatasan dengan rumah warga
- Sebelah barat berbatasan dengan lading padi

2. Profil Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi

Dibawah ini adalah profil sekolah yang penulis dapatkan melalui dokumentasi sekolah :

PROFIL

SD NEGERI 007 SERUSA MATI KECAMATAN SINABOI

KABUPATEN ROKAN HILIR

- a. Nama Sekolah : SD NEGERI 007 SERUSA MATI
- b. NPSN : 10404864
- c. Bentuk Pendidikan: SD
- d. Status Sekolah : Negeri
- e. Status Kepemilikan: Pemerintah Daerah
- f. SK Izin Operasional:2167/PRP/2004
- g. Tanggal SK : 2001-10-04
- h. Alamat : Serusa Mati
- i. Desa/Kelurahan : Sei Nyamuk
- j. Kecamatan : Sinaboi
- k. Kabupaten/Kota : Kabupaten Rokan Hilir
- l. Propinsi : Riau
- m. RT/ RW/ Dusun : 3/2/2
- n. Kode Pos : 28915
- o. Lintang : 2.262403000000
- p. Bujur : 100.867653000000
- q. Layanan Keb. Khusus : Tidak ada
- r. SK Pendirian Sekolah : 2167/PRP/2004
- s. Tanggal SK : 1910-01-01
- t. Rekening BOS : 113-38-00158

- u. Nama Bank : BANK RIAU
- v. Nama KCP/Unit : Bagansiapiapi
- w. Atas Nama : SDN 007 Serusa Mati
- x. MBS : Ya
- y. Tanah Milik : 3
- z. Nomor Telepon : 085364891000
- Email : sdn007.serusamati@yahoo.co.id

3. Keadaan Fisik Sekolah

Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati mempunyai gedung yang permanen, di bangun pada tahun 2001. Dirincikan sebagai berikut :

- a. Ruang kepala sekolah : 1 Ruang
- b. Ruang teori/kelas : 18 Ruang
- c. Ruang guru : 1 Ruang
- d. Ruang Tata Usaha : 1 Ruang
- e. Ruang Perpustakaan : 1 Ruang
- f. Ruang Serba Guna/Aula: 2 Ruang
- g. Ruang UKS : 1 Ruang
- h. Rumah Penjaga Sekolah: 1 Ruang
- i. WC Guru : 2 Ruang
- j. WC Murid : 2 Ruang
- k. Kantin : 3 Ruang

4. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

VISI :

1. Terwujudnya sekolah berkualitas di bidang IMTAK dan IPTEK, berbudaya lingkungan, yang mampu meningkatkan prestasi peserta didik untuk bersaing ketingkat lebih tinggi, berbudi dan mencakup 3 Ter : Terdepan, Terbaik dan Terpercaya.

MISI :

1. Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Membudayakan warga sekolah untuk peduli terhadap lingkungan sekolah
3. Melaksanakan kebersihan, kerindangan, dan kesehatan untuk mewujudkan sekolah adiwiyata
4. Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)
5. Mensejahterakan warga sekolah, guru dan murid
6. Menciptakan siswa yang kreatif, aktif, dan proaktif di bidang pendidikan
7. Mewujudkan lingkungan sekolah nyaman, aman, rindang, asri dan bersih.

TUJUAN :

1. Terdepan, terbaik, dan terpercaya dalam hal ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Terdepan, terbaik dan terpercaya dalam pengembangan kompetensi minat dan bakat.
3. Terdepan, terbaik dan terpercaya dalam persaingan masuk jenjang SMP dan MTS.

4. Terwujudnya sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan atau sekolah adiwiyata.
5. Meningkatkan budaya membuang sampah pada tempatnya.
6. Terdepan, terbaik, dan terpercaya dalam persaingan secara global.
7. Terdepan, terbaik dan terpercaya dalam pelayanan.
8. Terdepan, terbaik, dan dipercay dalam perolehan nilai UN.
9. Terwujudnya perstasi siswa di bidang keterampilan, olahraga dan seni budaya lokal.

5. Sumber Daya Manusia

Tabel. 7
Nama dan Jabatan Tenaga Pendidik Dan Staf di Sekolah Dasar 007
Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan/ Tugas Tambahan	Status
1	Musmulyadi	S1	Kepsek	PNS
2	Ramlah	S1	Guru	Honorer
3	Suratmi	S1	Guru	Honorer
4	Maisalamah	S1	Guru	Honorer
5	Diana Roza	S1	Guru	Honorer
6	Mukinah	S1	Guru	PNS
7	Lina Maryati	S1	Guru	Honorer
8	Ira Ofta	S1	Guru	PNS
9	Ginarto	S1	Guru	Honorer
10	T. Sepri Wahyudi	S1	Guru	Honorer
11	Ismail	S1	Guru	Honorer
12	Wahman	S1	Guru	PNS
13	Ratna Dewi	S1	Guru	Honorer
14	No a Oktarita	S1	Guru	Honorer
15	Maharani	S1	Guru	Honorer
16	Hasan Basri	S1	Guru	PNS
17	Julina	S1	Guru	PNS
18	Desi Hidayati	S1	Guru	PNS
19	Aladin	S1	Guru	PNS
20	Sunardi. N	S1	Guru	Honorer
21	Nurhayati	S1	Guru	PNS
22	Sri Murnita	S1	Guru	PNS

23	Murni	S1	Guru	Honorer
24	Petrus Purba	S1	Guru	Honorer
25	Endang Lestari	S1	Guru	Honorer
26	Ahmad Badri	S1	Guru	Honorer
27	Agus Candra	S1	Guru	Honorer
28	Jumlah	S1	Guru	Honorer
29	Mahendra Praba	SMA	Tenaga Administrasi	Honorer
30	Meri Wahyuni	S1	Guru	Honorer
31	Azura	S1	Guru	Honorer
32	Susilawati	S1	Guru	Honorer
33	Sulastri	SMA	Tenaga Administrasi	Honorer
34	Tarmizi	SD	Penjaga Sekolah	Honorer
35	Abdul Haris Pua Ngajo	SMA	Petugas Keamanan	Honorer
36	Marlina	SD	Tukang Kebun	Honorer
37	Juminar	SMA	Office Boy	Honorer
38	Permata Putri	SMA	Tenaga Administrasi	Honorer
39	Yeni	S1	Guru	Honorer

6. Keadaan Siswa/siswi Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir

Proses pembelajaran di sekolah tidak akan terselenggara tanpa adanya siswa. Keberadaan siswa merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran, guru dan siswa dalam sebuah lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan, keduanya saling membutuhkan. Di sekolah guru sebagai pendidik dan pengajar sedangkan siswa sebagai anak didik atau yang diajarkan oleh guru tersebut. Di bawah ini peneliti paparkan keadaan siswa tersebut :

Tabel. 8
Jumlah Siswa/siswi Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati
Kecamatan Sinaboi kabupaten Rokan Hilir

No	Kelas	Lk	Pr	Jumlah Siswa
1	I	67	64	131
2	II	53	72	125
3	II	60	49	109
4	IV	45	79	124
5	V	54	57	111
6	VI	42	55	97
	Total	321	376	697

B. Penyajian Data

Penyajian data ini berdasarkan penelitian yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Setelah dijelaskan mengenai Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir, maka selanjutnya penulis memaparkan hasil penelitian.

Penelitian ini bersifat korelasi yang terdiri atas dua variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X) dan Motivasi kerja guru (Variabel Y) di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Untuk mengetahui data tentang kepemimpinan kepala sekolah dan data motivasi kerja guru, maka penulis menggunakan angket yang disebarkan kepada 33 guru. Angket ini berisi tentang pernyataan sebanyak 20 butir yang disesuaikan dengan indikator konsep operasional dari variabel penelitian. Setiap pernyataan disediakan alternatif 4 jawaban. Setiap jawaban diberikan bobot atau skor. Adapun skor tersebut dengan kategori sebagai berikut:

Selalu	: diberi skor 4	Kadang-kadang	: diberi skor 2
Pernah	: diberi skor 3	Tidak Pernah	: diberi skor 1

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir peneliti merumuskan menjadi lima indikator, dengan jumlah 10 butir soal atau pernyataan dalam angket penelitian. Gambaran dari masing-masing indikator analisis diskriptif persentase. Berikut ini hasil analisis persentase tiap butir soal.

a. Indikator Merangsang Kreativitas

Tabel. 9
Indikator Merangsang Kreativitas

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Merangsang Kreativitas						
1	Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan Guru Untuk Mengikuti Kegiatan Diluar Pembelajaran Guna Menumbuhkan Kreativitas Guru.	10	22	1	0	66,7
2	Kepala Sekolah Membimbing Guru-Guru Dalam Hal Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Kegiatan Sekolah.	13	16	4	0	48,5
Total						57,6

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Merangsang Kreativitas adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan Guru Untuk Mengikuti Kegiatan Diluar Pembelajaran Guna Menumbuhkan Kreativitas Guru jumlah persentase adalah 66,7 %.

2. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Membimbing Guru-Guru Dalam Hal Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Kegiatan Sekolah jumlah persentase adalah 48,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Merangsang Kreativitas jumlah persentase adalah 57,6 %. Artinya merangsang kreativitas yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

b. Indikator Melibatkan wewenang

Tabel. 10
Indikator Melibatkan wewenang

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Melibatkan wewenang						
1	Kepala Sekolah Megikutsertakan Guru Dan Bawahan Dalam Membuat Keputusan Pada Setiap Pertemuan Dan Kegiatan.	13	15	5	0	45,5
2	Kepala Sekolah Memaparkan Dan Memberikan Teguran Bagi Guru Dan Pegawai Yang Melanggar Disiplin Dan Tata Tertib Sekolah.	16	13	4	0	48.5
Total						69,75

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Melibatkan wewenang adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Megikutsertakan Guru Dan Bawahan Dalam Membuat Keputusan Pada Setiap Pertemuan Dan Kegiatan jumlah persentase adalah 45,5 %.

2. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Memaparkan Dan Memberikan Teguran Bagi Guru Dan Pegawai Yang Melanggar Disiplin Dan Tata Tertib Sekolah jumlah persentase adalah 48,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Melibatkan wewenang jumlah persentase adalah 69,75 %. Artinya Melibatkan wewenang yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

c. Indikator Fokus Kepada Kelompok

Tabel. 11
Indikator Fokus Kepada Kelompok

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Fokus Kepada Kelompok						
1	Sebagai Pemimpin Kepala Sekolah Adalah Orang Yang Menilai Kinerja Kelompok Bukan Kinerja Individu Saja.	10	22	1	0	66,7
2	Kepala Sekolah Memberikan Perlakuan Yang Sama Terhadap Guru Yang Memiliki Latar Belakang Yang Berbeda-Beda.	11	20	2	0	60.6
Total						63,65

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Fokus Kepada Kelompok adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Sebagai Pemimpin Kepala Sekolah Adalah Orang Yang Menilai Kinerja Kelompok Bukan Kinerja Individu Saja jumlah persentase adalah 66,7 %.

2. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Memberikan Perlakuan Yang Sama Terhadap Guru Yang Memiliki Latar Belakang Yang Berbeda-Beda jumlah persentase adalah 60,6 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator fokus kepada kelompok jumlah persentase adalah 63,65 %. Artinya kepemimpinan yang dilakukannya adalah kepemimpinan yang fokus kepada penilaian kelompok bukan individu dan memberikan perlakuan yang sama dan tidak membedakan. kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

- d. Indikator Memberi semangat dan motivasi

Tabel. 12
Indikator Memberi semangat dan motivasi

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Memberi semangat dan motivasi						
1	Kepala Sekolah Mendorong Guru Dan Pegawainya Untuk Melakukan Inovasi-Inovasi Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Kegiatan Sekolah.	13	18	2	0	54.5
2	Kepala Sekolah Memberikan Kompensasi Bagi Guru Yang Menjalankan Disiplin Dan Tata Tertib Dengan Baik.	11	19	3	0	57.6
Total						56,05

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Memberi semangat dan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Mendorong Guru Dan Pegawainya Untuk Melakukan Inovasi-Inovasi Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Kegiatan Sekolah jumlah persentase adalah 54,5 %.
2. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Memberikan Kompensasi Bagi Guru Yang Menjalankan Disiplin Dan Tata Tertib Dengan Baik jumlah persentase adalah 57,6 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Memberi semangat dan motivasi jumlah persentase adalah 56,05 %. Artinya Memberi semangat dan motivasi yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

e. Indikator Memikirkan Program penyertaan bersama

Tabel. 13
Indikator Memikirkan Program penyertaan bersama

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Memikirkan Program penyertaan bersama						
1	Kepala Sekolah Mengadakan Rapat Rutin Untuk Mengevaluasi, Untuk Mengetahui Sejauh Mana Penerapan Materi Kurikulum Terlaksana Dengan Baik.	11	15	6	1	45.5
2	Kepala Sekolah Merencanakan Kelengkapan Perangkat Kebutuhan Yang Akan Dimanfaatkan Dalam Proses Kegiatan Pembelajaran.	12	19	2	0	57.6
Total						51,55

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Memikirkan Program penyertaan bersama adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Mengadakan Rapat Rutin Untuk Mengevaluasi, Untuk Mengetahui Sejauh Mana Penerapan Materi Kurikulum Terlaksana Dengan Baik jumlah persentase adalah 45,5 %.
2. Untuk pernyataan Kepala Sekolah Merencanakan Kelengkapan Perangkat Kebutuhan Yang Akan Dimanfaatkan Dalam Proses Kegiatan Pembelajaran jumlah persentase adalah 57,6 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Memikirkan Program penyertaan bersama jumlah persentase adalah 51,55 %. Artinya Memikirkan Program penyertaan bersama yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

Tabel. 14
Rekapitulasi Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	%
1	Merangsang Kreativitas	57,6
2	Melibatkan Wewenang	69,75
3	Fokus Pada Kelompok	63,65
4	Memberikan Semangat dan motivasi	56,05
5	Memikirkan Program pernyataan Bersama	51,55
Rata-rata		59,72

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat jumlah persentase total indikator adalah 59,72 %. Ini artinya dari 33 responden menilai bahwa kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

Sehingga dari 10 item butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel. 15
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		32.67
Median		33.00
Mode		30 ^a
Std. Deviation		4.406
Variance		19.417
Range		16
Minimum		24
Maximum		40
Sum		1078
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel.19 di atas diperoleh nilai maksimum 40, minimum 24 dengan range 33. Untuk sebaran pemusatan data nilai modus 30, median 33 dan mean atau rata-rata 32,67. Dan diperoleh sebaran data nya sebagai berikut :

Tabel. 16
Sebaran Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	6.1	6.1	6.1
	27	3	9.1	9.1	15.2
	28	2	6.1	6.1	21.2
	29	1	3.0	3.0	24.2
	30	4	12.1	12.1	36.4
	32	3	9.1	9.1	45.5
	33	4	12.1	12.1	57.6
	34	1	3.0	3.0	60.6
	35	3	9.1	9.1	69.7
	36	2	6.1	6.1	75.8
	37	3	9.1	9.1	84.8

	38	2	6.1	6.1	90.9
	39	2	6.1	6.1	97.0
	40	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel.20 sebaran data diatas maka dapat diberikan gambaran bahwa, penilaian responden untuk variabel Kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai mean 32,67 dapat disimpulkan bahwa 15 responden (45,5%) dibawah nilai mean dan 18 responden (55,5%) diatas nilai mean atau rata-rata.

2. Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir peneliti merumuskan menjadi lima indikator, dengan jumlah 10 butir soal atau pernyataan dalam angket penelitian. Gambaran dari masing-masing indikator analisis diskriptif persentase. Berikut ini hasil analisis persentase tiap butir soal.

a. Indikator Rajin bekerja (aktif)

Tabel. 17
Indikator Rajin bekerja (aktif)

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Rajin bekerja (aktif)						
1	Setiap Ada Pekerjaan, Saya Berusaha Melaksanakannya Dengan Tekun Dan Tidak Menunda-Nunda.	14	15	3	1	45.5
2	Saya Berusaha Menaati Setiap Kebijakan Yang Dikeluarkan Kepala Sekolah.	18	15	0	0	54.5
Total						50

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Rajin bekerja (aktif) adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Setiap Ada Pekerjaan, Saya Berusaha Melaksanakannya Dengan Tekun Dan Tidak Menunda-Nunda jumlah persentase adalah 45,5 %.
2. Untuk pernyataan Saya Berusaha Menaati Setiap Kebijakan Yang Dikeluarkan Kepala Sekolah jumlah persentase adalah 54,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Rajin bekerja (aktif) jumlah persentase adalah 50 %. Artinya Rajin bekerja (aktif) untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

b. Indikator Kreatif

Tabel. 18
Indikator Kreatif

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Kreatif						
1	Keinginan Berprestasi Mendorong Saya Untuk Kreatif Membuat Variasi Media Pembelajaran.	20	11	2	0	60,6
2	Saya Berusaha Menciptakan Inovasi Pembelajaran Guna Peningkatan Kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).	15	17	1	0	51.5
Total						56,05

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk kreatif adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Keinginan Berprestasi Mendorong Saya Untuk Kreatif Membuat Variasi Media Pembelajaran jumlah persentase adalah 60,6 %.
2. Untuk pernyataan Saya Berusaha Menciptakan Inovasi Pembelajaran Guna Peningkatan Kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) jumlah persentase adalah 51,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator kreatif jumlah persentase adalah 56,05 %. Artinya Kreatif untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

c. Indikator Bertanggung Jawab

Tabel. 19
Indikator Bertanggung Jawab

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Bertanggung Jawab						
1	Saya Mencoba Tepat Waktu Datang Keruang Kelas Pada Setiap Kegiatan Sekolah.	16	15	2	0	48.5
2	Saya Mempersiapkan Rencana Pembelajaran Dengan Baik.	18	14	1	0	54.5
Total						51,5

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk Bertanggung Jawab adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Saya Mencoba Tepat Waktu Datang Keruang Kelas Pada Setiap Kegiatan Sekolah jumlah persentase adalah 48,5 %.

2. Untuk pernyataan Saya Berusaha Menciptakan Inovasi Pembelajaran Guna Peningkatan Kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) jumlah persentase adalah 54,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Bertanggung Jawab jumlah persentase adalah 51,5 %. Artinya bertanggung jawab untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

d. Indikator Ambisius

Tabel. 20
Indikator Ambisius

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Ambisius						
1	Keinginan Menuju Karir Mendorong Saya Untuk Bekerja Lebih Giat.	19	13	1	0	57,6
2	Hubungan Yang Harmonis Dengan Kepala Sekolah Mendorong Saya Untuk Bekerja Lebih Giat.	16	14	3	0	48,5
Total						53,05

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk ambisius adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Keinginan Menuju Karir Mendorong Saya Untuk Bekerja Lebih Giat jumlah persentase adalah 57,6 %.
2. Untuk pernyataan Hubungan Yang Harmonis Dengan Kepala Sekolah Mendorong Saya Untuk Bekerja Lebih Giat jumlah persentase adalah 48,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Ambisius jumlah persentase adalah 53,05 %. Artinya ambisius untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

e. Indikator Mandiri

Tabel. 21
Indikator Mandiri

No	Indikator	S	P	KD	TP	%
Mandiri						
1	Saya Mau Mengikuti Seminar Dan Pelatihan Yang Relavan Dengan Tugas Pokok Guru Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Saya.	18	11	3	1	54.5
2	Saya Berusaha Menggunakan Efisiensi Waktu Dalam Menjalankan Tugas.	16	14	3	0	48.5
Total						51,5

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa indikator penilaian untuk mandiri adalah sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Saya Mau Mengikuti Seminar Dan Pelatihan Yang Relavan Dengan Tugas Pokok Guru Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Saya jumlah persentase adalah 54,5 %.
2. Untuk pernyataan Saya Berusaha Menggunakan Efisiensi Waktu Dalam Menjalankan Tugas jumlah persentase adalah 48,5 %.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator mandiri jumlah persentase adalah 51,5 %. Artinya mandiri untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

Sehingga dari 10 item butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel. 22
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		34.45
Median		35.00
Mode		36
Std. Deviation		3.355
Variance		11.256
Range		15
Minimum		25
Maximum		40
Sum		1137

Berdasarkan Tabel.31 di atas diperoleh nilai maksimum 40, minimum 25 dengan range 15. Kemudian nilai modus 36, median 35 dan mean atau rata-rata 34.45. Dan diperoleh sebaran data nya sebagai berikut :

Tabel. 23
Sebaran Data Motivasi Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	3.0	3.0	3.0
	26	1	3.0	3.0	6.1
	30	2	6.1	6.1	12.1
	31	1	3.0	3.0	15.2
	32	1	3.0	3.0	18.2
	33	5	15.2	15.2	33.3
	34	4	12.1	12.1	45.5
	35	3	9.1	9.1	54.5
	36	6	18.2	18.2	72.7
	37	4	12.1	12.1	84.8
	38	3	9.1	9.1	93.9
	39	1	3.0	3.0	97.0

	40	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel.32 sebaran data diatas maka dapat diberikan gambaran bahwa, penilaian responden untuk variabel motivasi kerja guru dengan nilai mean 34,45 dapat disimpulkan bahwa 15 responden (45,5%) dibawah nilai mean dan 18 responden (55,5 %) diatas nilai mean atau rata-rata.

C. Analisis Data

Analisis data tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan alat kuesioner dengan pengujian validitas menggunakan program SPSS.

a. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Tabel. 24
Hasil Uji Validitas Variabel X

No. Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}(30)}$	Status
X.1	0.631	0.344	Valid
X.2	0.820	0.344	Valid
X.3	0.737	0.344	Valid
X.4	0.771	0.344	Valid
X.5	0.631	0.344	Valid
X.6	0.642	0.344	Valid
X.7	0.699	0.344	Valid
X.8	0.620	0.344	Valid
X.9	0.740	0.344	Valid
X.10	0.646	0.344	Valid

Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus *korelasi product moment*. Angket penelitian ini dikatakan valid jika $r_{tabel} > r_{hitung}$. Berdasarkan data pada tabel tersebut, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 10 butir angket dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dinyatakan valid, apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Dari 10 butir soal variabel X semua dinyatakan valid. karena nilai r hitung $> r$ tabel.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Tabel. 25
Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel(30)}$	Status
Y.1	0.660	0.344	Valid
Y.2	0.491	0.344	Valid
Y.3	0.707	0.344	Valid
Y.4	0.360	0.344	Valid
Y.5	0.495	0.344	Valid
Y.6	0.597	0.344	Valid
Y.7	0.707	0.344	Valid
Y.8	0.470	0.344	Valid
Y.9	0.698	0.344	Valid
Y.10	0.539	0.344	Valid

Berdasarkan data pada tabel tersebut, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 10 butir soal dalam variabel perilaku (Y) dinyatakan 10 butir valid, karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel atau tidak, maka dilihat

dari koefisien alpha, yaitu jika koefisien alpha nilainya lebih besar dari alpha standart ($\alpha_{\text{Cronbach}} > 0.60$), berarti bahwa indikator atau item dinyatakan reliabel.

Tabel. 26
Hasil Uji Variabel Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Berdasarkan pada Tabel. tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa 10 butir item untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) tersebut adalah tingkat reliable tinggi karena Alpha Cronbach's $>$ rtabel, dimana $0,880 > 0,60$.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

Tabel. 27
Hasil Uji Variabel Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	10

Berdasarkan pada Tabel. tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa 10 butir item untuk variabel motivasi kerja guru (Y) tersebut adalah tingkat reliabel karena Alpha Cronbach's $>$ rtabel, dimana $0,713 > 0,60$.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel indeventent memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel. 28

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru
N		33	33
Normal Parameters ^a	Mean	32.67	34.45
	Std. Deviation	4.406	3.355
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.150
	Positive	.091	.085
	Negative	-.096	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.550	.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923	.444
a. Test distribution is Normal.			

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel X nilai Sig 0.923 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan variabel X berdistribusi normal, variabel Y sebesar 0.444 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan juga variabel Y berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua varian tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua varian tersebut homogen, maka dilakukan uji *levene* yaitu uji tes of *homogeneity of variance*,

Tabel .29

Test of Homogeneity of Variances			
Motivasi Kerja Guru			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.757	10	19	.666

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa signifikansi = 0,666. Berdasarkan hasil tersebut, maka 0,666 lebih dari 0,05 ($0,666 > 0,05$), berarti varian dari dua kelompok sampel data adalah sama.

c. Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai variabel Y bila variabel X berpengaruh, maka digunakan perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut ini disajikan hasil model regresi.

Tabel. 30
Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.685	2.957		5.305	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.575	.090	.755	6.404	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru						

Persamaan regresi linier sederhana ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 15.685 + 0,575 X$$

Angka-angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut : Konstanta sebesar 15.685 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya adalah 0, maka motivasi kerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 0,575. Jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan sebesar 1, maka motivasi kerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 15.685. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

3. Uji Hipotesis

Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten rokan Hilir digunakan rumus *product moment*. Berikut adalah pasangan data Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten rokan Hilir.

a. Analisis Korelasi (*Product Moment*)

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan bantuan SPSS.

Tabel. 31
Analisis Korelasi (*Product Moment*)

Correlations			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan perhitungan diperoleh koefisien korelasi variabel X dan Variabel Y sebesar 0,755, kemudian dikonsultasikan pada rtabel dengan N = 33 dan taraf signifikansi 5%. Harga rtabel diperoleh sebesar 0,344, sehingga nilai

rhitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,755 > 0,344$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten rokan Hilir.” Untuk mengetahui tinggi atau rendah pengaruh tersebut, dapat digunakan pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,755$, berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan pengaruh dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel (X) atau dengan kata lain, seberapa X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

Tabel. 32
Data Variabel X dan Variabel Y

No	Nama	Kepemimpinan Kepala sekolah (X)	Motivasi kerja guru (Y)
1	Guru 1	37	34
2	Guru 2	35	33
3	Guru 3	36	35
4	Guru 4	33	36
5	Guru 5	24	26
6	Guru 6	24	25
7	Guru 7	28	31
8	Guru 8	27	30
9	Guru 9	30	33
10	Guru 10	28	34
11	Guru 11	30	30
12	Guru 12	27	34

No	Nama	Kepemimpinan Kepala sekolah (X)	Motivasi kerja guru (Y)
13	Guru 13	27	33
14	Guru 14	29	35
15	Guru 15	32	37
16	Guru 16	30	35
17	Guru 17	30	32
18	Guru 18	33	34
19	Guru 19	34	36
20	Guru 20	32	36
21	Guru 21	33	37
22	Guru 22	37	38
23	Guru 23	39	39
24	Guru 24	35	37
25	Guru 25	35	37
26	Guru 26	40	38
27	Guru 27	37	36
28	Guru 28	38	36
29	Guru 29	33	38
30	Guru 30	39	40
31	Guru 31	32	33
32	Guru 32	38	33
33	Guru 33	36	36
Jumlah		1078	1137

Sumber: Data olahan tahun 2020

Berdasarkan Tabel. di atas, kemudian diproses untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Maka data yang telah ada akan dianalisis terlebih dahulu dengan menggunakan rumus “r” Korelasi *Product Moment*

Tabel. 33
Mencari Perhitungan Korelasi X dan Y

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	37	34	1258	1369	1156
2	35	33	1155	1225	1089
3	36	35	1260	1296	1225
4	33	36	1188	1089	1296
5	24	26	624	576	676

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
6	24	25	600	576	625
7	28	31	868	784	961
8	27	30	810	729	900
9	30	33	990	900	1089
10	28	34	952	784	1156
11	30	30	900	900	900
12	27	34	918	729	1156
13	27	33	891	729	1089
14	29	35	1015	841	1225
15	32	37	1184	1024	1369
16	30	35	1050	900	1225
17	30	32	960	900	1024
18	33	34	1122	1089	1156
19	34	36	1224	1156	1296
20	32	36	1152	1024	1296
21	33	37	1221	1089	1369
22	37	38	1406	1369	1444
23	39	39	1521	1521	1521
24	35	37	1295	1225	1369
25	35	37	1295	1225	1369
26	40	38	1520	1600	1444
27	37	36	1332	1369	1296
28	38	36	1368	1444	1296
29	33	38	1254	1089	1444
30	39	40	1560	1521	1600
31	32	33	1056	1024	1089
32	38	33	1254	1444	1089
33	36	36	1296	1296	1296
N = 33	ΣX = 1078	ΣY = 1137	ΣXY = 37499	ΣX ² = 35836	ΣY ² = 39535

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
&= \frac{33 \cdot 37499 - (1078)(1137)}{\sqrt{[33 \cdot 35836 - (1078)^2][33 \cdot 39535 - (1137)^2]}} \\
&= \frac{11781}{\sqrt{[20504][11886]}} \\
&= \frac{11781}{15611} \\
&= 0,7546
\end{aligned}$$

Dari hasil uji koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi kabupaten Rokan Hilir, dapat dilihat dibawah ini ini.

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,754^2 \times 100\% \\ &= 0,569 \times 100\% \\ &= 56,9 \%\end{aligned}$$

Dari rumus diatas hal ini berarti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi kabupaten Rokan Hilir sebesar 56,9 % dan 43,1% ditentukan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian.

D. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah dasar negeri 007 Serusa Mati kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh bagaimana seseorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya disekolah. Artinya kepala sekolah merupakan penggerak dari organisasi pendidikan dalam menjalankan program kerjanya. kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak,

mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien.⁷³

Kepemimpinan kepala sekolah adalah keterampilan seseorang mempengaruhi, mengerakan, dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.⁷⁴

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang penting, yakni antara pemimpin dan bawahanya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Berikut dijelaskan indikator dari kepemimpinan kepala sekolah yang dibuktikan dengan pernyataan angket dan kemudian dipersenkan, sebagai berikut :

a. Merangsang Kreativitas

Menjadi Pemimipin justru perlu merangsang timbulnya kreativitas di kalangan orang-orang yang dipimpinnya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu.

⁷³ Heni Murtini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sinaboi Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”, Skripsi S1,STAI AR-RIDHO Bagansiapiapi, 2018, h. 12

⁷⁴ Irhan Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Bandung : Alfabeta, 2017), h. 16

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Merangsang Kreativitas jumlah persentase adalah 57,6%. Artinya merangsang kreativitas yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dinilai baik.

b. Melibatkan Wewenang

Seorang kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, terkadang melibatkan orang-orang yang ada dalam kelompok kerja yang melakukan pekerja sehari-hari dan karenanya menjadi lebih kompeten untuk membuat sebuah keputusan.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Melibatkan wewenang jumlah persentase adalah 69,75 %. Artinya Melibatkan wewenang yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dinilai baik.

c. fokus kepada kelompok

Kepemimpinan kepala sekolah lebih mengarah kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak memfokus kepada individu hal ini akan berakibat tumbuh berkembangnya kerja sama dalam kelompok.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator fokus kepada kelompok jumlah persentase adalah 63,65 %. Artinya kepemimpinan yang dilakukannya adalah kepemimpinan yang fokus kepada penilaian kelompok bukan individu dan memberikan perlakuan yang sama dan tidak membeda-bedakan.

kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir kategori baik.

d. Memberi semangat dan motivasi

Seorang pemimpin pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang atau jasa yang dihasilkan.

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Memberi semangat dan motivasi jumlah persentase adalah 56,05 %. Artinya Memberi semangat dan motivasi yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir kategori baik.

e. Memikirkan Program penyertaan bersama

Seorang kepala sekolah harus selalu mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, atau unit-unit organisasi. Melalui sistem kerja yang didasari oleh kerjasama tim, kelompok atau unit itu akan menjadi pemikiran para pemimpin pendidikan.⁷⁵

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Memikirkan Program penyertaan bersama jumlah persentase adalah 51,55 %. Artinya Memikirkan Program penyertaan bersama yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah

⁷⁵ *Ibid*, h. 49

Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dinilai baik.

Dari penjelasan di atas dan hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukakan di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari hasil olahan angket yang disebarkan kepada 33 responden dan 10 item pernyataan angket. Penilaian responden untuk variabel Kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai mean 32,67 dapat disimpulkan bahwa 15 responden (45,5%) dibawah nilai mean dan 18 responden (55,5%) diatas nilai mean atau rata-rata. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati termasuk dalam kategori baik.

2. Motivasi Kerja Guru

Peningkatan kerja juga harus diiringi motivasi yang tinggi. Bagi pemimpin motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁷⁶ Adapun alasan pentingnya motivasi kerja harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya yaitu:

⁷⁶Sadirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2012), h. 73

4. Karena pemimpin membagi-bagikan pekerjaan kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
5. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
6. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
7. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.⁷⁷

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.⁷⁸ Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia yang merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda. Berikut dijelaskan indikator dari motivasi kerja guru yang telah disajikan dalam bentuk pernyataan angket yang kemudian dipersenkan, sebagai berikut :

⁷⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta : Bumi Aksara,, 2014), h. 216

⁷⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Op.Cit*, h. 1

a. Rajin bekerja (aktif)

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Rajin bekerja (aktif) jumlah persentase adalah 50 %. Artinya Rajin bekerja (aktif) untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

b. kreatif

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator kreatif jumlah persentase adalah 56,05 %. Artinya Kreatif untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

c. Bertanggung Jawab

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Bertanggung Jawab jumlah persentase adalah 51,5 %. Artinya bertanggung jawab untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

d. Ambisius

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator Ambisius jumlah persentase adalah 53,05 %. Artinya ambisius untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik.

e. Mandiri

Secara keseluruhan untuk penilaian indikator mandiri jumlah persentase adalah 51,5 %. Artinya mandiri untuk mengetahui motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir baik

Dari penjelasan diatas dan dari hasil penyajian data angket yang dilakukan kepada responden berjumlah 33 orang, penilaian responden untuk variabel motivasi kerja guru dengan nilai mean 34,45 dapat disimpulkan bahwa 15 responden (45,5%) dibawah nilai mean dan 18 responden (55,5 %) diatas nilai mean atau rata-rata, yang bahwa lebih banyak memilih selalu.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan perhitungan diperoleh koefisien korelasi variabel X dan Variabel Y sebesar 0,755, kemudian dikonsultasikan pada rtabel dengan N = 33 dan taraf signifikansi 5%. Harga rtabel diperoleh sebesar 0,344, sehingga nilai rhitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,755 > 0,344$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten rokan Hilir”. Untuk mengetahui tinggi atau rendah pengaruh tersebut, dapat digunakan pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,755$, berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya Pengaruh sebesar 56,9% antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian dari hasil perhitungan data yang diperoleh dari lapangan, terlihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak H_a **diterima** yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

Secara spesifik dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah telah berupaya melaksanakan kepemimpinan yang cukup efektif disekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, disisi lain mengenai fenomena yang terlihat bahwa kepala sekolah dan guru sangat mendukung terciptanya situasi atau suasana yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan dan dorongan untuk setiap guru agar berinovasi, kreatif dan membuat variasi untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Dengan demikian berarti jika kita ingin meningkatkan motivasi kerja guru, maka perlu diperhatikan salah satunya kepemimpinan dari kepala sekolah, kepemimpinan yang kuat akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dikalangan guru sekolah. Pada akhirnya akan tercipta motivasi kerja guru yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika pengaruh kepemimpinan kepala sekolah lemah maka tidak akan tercipta kepuasan kerja sehingga motivasi kerja guru akan menjadi lemah.

Meskipun banyak sekali faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, namun dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini merupakan masukan penting bagi praktisi maupun praktisi pendidikan dalam meningkatkan kualitas dan prestasi kerja guru khususnya di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian angket yang telah dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan perhitungan diperoleh koefisien korelasi variabel X dan Variabel Y sebesar 0,755. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 56,9% terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Selebihnya 43,1% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pada akhir penulisan ini peneliti ingin memberikan rekomendasi demi kemajuan demi kesejahteraan pendidikan di Indonesia pada umumnya dan di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir khususnya, adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak kepala sekolah agar berusaha untuk lebih membangun keberibadian sebagai pemimpin terhadap motivasi kerja guru dengan memberikan hubungan yang positif melalui kepemimpinannya, karena

berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan yang baik lebih cocok dijalankan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

2. Bagi guru, untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan bekerjasama dengan kepala sekolah, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik, juga akan terasa menyenangkan dan dapat mencapai tujuan pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian sejenis, maka penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penulisan skripsi khususnya yang berkaitan dengan hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Muzayyin. 2014. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- B. Uno Hamzah. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1995. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- S. Shoimatul Ula. 2013. *Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif*. Jogjakarta : Berlian.
- Prof. Dr.H.E. Mulyasa, M.P.d. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Husaini Usman,M.Pd.,M.T. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta Timur : PT Bumi Aksara.
- Dr. T. Hani Handoko, M.B.A. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Sardiman A.M. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [http ://id.wikipedia.ohttprg/wiki/Hubungan diakes](http://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan_diakes) tanggal 19-Jul-19 pukul 22:12 wib
- <https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/09/pengertian-kepala-sekolah-menurut-para.html> diakses tanggal 19-Jul-19 pukul 22:32 wib

https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sekolah diakses tanggal 19-Jul-19 pukul 22:53 wib

SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN
NOMOR : 151 /KONTRAK/LPPM-STAI AR-RIDHO/2022

Pada hari ini Kamis tanggal Sepuluh bulan Februari tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua kami yang bertanda tangan dibawah ini:

1. **RISKA SAFITRI, M.Pd** Kepala Lembaga Penelitian & Pengabdian Masyarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ar-Ridho,
Selanjutnya disebut Pihak Pertama.
2. **RISKA SYAFITRI, M.Pd** Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (STAI) Ar-Ridho,
Selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Kedua belah pihak secara bersama telah bersepakat membuat perjanjian pelaksanaan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

Pihak Pertama dalam jabatan seperti di atas telah memberikan tugas kepada **Pihak Kedua** dan **Pihak Kedua** telah menerima tugas dari **Pihak Pertama** untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul: ” **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 007 Serusa Mati Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir**” yang personalia penelitian diketuai oleh **Riska Syafitri, M.Pd** dengan anggota **Siti Fatimah Siregar, M.Pd, Suriyah, M.Pd.I** dan **Rusli Ibrahm, SH, M.Pd.I, Agus Salim, SHI, M.Pd.I**, dan kegiatan penelitian tersebut dilakukan atas usulan yang disusun **Pihak Kedua**.

Pasal 2

Waktu pelaksanaan penelitian tersebut dalam Pasal 1 adalah 6 (enam) bulan sejak tanggal ditanda tangannya surat perjanjian ini. Apabila ada perpanjangan waktu pelaksanaan penelitian ini, maka **Pihak Kedua** mengajukan permintaan dan atau permohonan tertulis dengan alasan-alasan yang obyektif untuk selanjutnya dipertimbangkan dan diberitahukan melalui Surat Perpanjangan Waktu penelitian. Satu bulan sebelum perjanjian berakhir **Pihak Kedua** diharuskan menyampaikan laporan kemajuan kerja secara tertulis kepada **Pihak Pertama** tentang kegiatan yang dilaksanakan yang berisi persiapan pelaksanaan, pengumpulan data dan analisa data.

Pasal 3

Biaya kegiatan penelitian seperti tersebut Pasal 1 adalah sebesar Rp. 3.500.000,- (*Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah*).

Pasal 4

Pembayaran biaya penelitian tersebut Pasal 3 dilakukan sebagai berikut:

- a. Tahap (termen) pertama adalah 30% dari seluruh biaya dibayarkan setelah surat perjanjian ini ditanda tangani oleh kedua belah Pihak.

- b. Tahap kedua (termen) kedua dibayar setelah **Pihak Kedua** menyerahkan hasil penelitiannya kepada **Pihak Pertama** yang dinyatakan dengan suatu berita acara.
- c. Penggunaan biaya penelitian tersebut sepenuhnya dilaksanakan atas kebijakan **Pihak Kedua** dengan berpedoman pada usulan penelitian.

Pasal 5

Apabila **Pihak Kedua** tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu seperti tersebut dalam Pasal 2, maka **Pihak Kedua** dikenakan denda sebesar 10% dari jumlah biaya kegiatan penelitian.

Pasal 6

Pihak Kedua tidak bertanggung jawab terhadap segala kerugian dan atau kecelakaan yang terjadi akibat pelaksanaan penelitian ini.

Pasal 7

Apabila **Pihak Kedua** membatalkan perjanjian ini secara sepihak, maka **Pihak Pertama** berhak menuntut ganti rugi atas biaya yang telah dikeluarkannya dengan menunjukkan bukti sah.

Pasal 8

Apabila **Pihak Kedua** tidak dapat melaksanakan kewajibannya setelah menerima biaya penelitian, **Pihak Pertama** berhak menuntut ganti rugi atas biaya yang telah diberikannya dengan menunjukkan bukti sah.

Pasal 9

Pihak Kedua harus menyerahkan hasil penelitian seperti tersebut dalam Pasal 1 kepada **Pihak Pertama** dalam bentuk:

- a. Laporan lengkap sebanyak 6 (Enam) eksemplar.
- b. Sebelum laporan hasil penelitian dibuat, terlebih dahulu diseminarkan di LPPM STAI Ar-Ridho.
- c. *Draff* laporan harus disetujui/ditanda tangani oleh **Pihak Pertama**.
- d. Laporan dijilid *lux* dengan ukuran A4, kulit Putih Krim.
- e. Laporan ringkas (7-10) halaman kwartotik 1,5 spasi untuk bahan seminar publikasi 3 eksemplar dan wajib diseminarkan dalam hasil penelitian STAI Ar-Ridho.
- f. Menyerahkan CD/*flashdisk* yang berisi file lengkap hasil penelitian.

Pasal 10

Hak cipta dari hasil penelitian dipegang bersama oleh **Pihak Pertama** dan **Pihak Kedua**, sehingga penggandaan, pengedaran, dan komersialisasi hasil penelitian, hanya diperkenankan atas sepengetahuan bersama.

Pasal 11

Perselisihan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan perjanjian ini akan diselesaikan dengan cara musyawarah dan/atau rapat Pimpinan bersama LPPM.

Pasal 12

Demikianlah surat perjanjian ini dibuat pada hari ini, tanggal, bulan dan tahun seperti tersebut di atas dan dibuat dalam 5 (lima) rangkap, yang ditembuskan kepada **Ketua STAI Ar-Ridho, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam** dari **Pihak Kedua, Kepala Biro Keuangan STAI Ar-Ridho** yang sama bunyi dan kekuatannya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PIHAK PERTAMA,



RISKA SYAFITRI, M.Pd

PIHAK KEDUA,



RISKA SYAFITRI, M.Pd

Mengetahui/menyetujui:
KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) AR-RIDHO,



BUDI SETIAWAN, M.Pd