

ARTIKEL

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KECAMATAN
SOMBA OPU KABUPATEN GOWA**

ASMADI RANI. DJ



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

2020

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KECAMATAN
SOMBA OPU KABUPATEN GOWA**

ASMADI RANI. DJ

“Dibimbing oleh Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M. Pd. dan Dr. Mustafa, M. Si.”
Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK, Telah dilakukan Penelitian bertujuan untuk mengetahui: Gambaran tipe kepemimpinan kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu, Gambaran motivasi kerja guru motivasi di SD Kecamatan Somba Opu, Pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Adapun sumber datanya diperoleh dari guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan angket. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di sekolah dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang berjumlah 269 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *probability sampling* tipe *propotional random sampling*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 160 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi *linier* sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiap sub variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, Dimana tipe kepemimpinan otokratis berkontribusi sebesar 9,8%, tipe kepemimpinan demokratis berkontribusi sebesar 17,6%, tipe kepemimpinan *laissez faire* berkontribusi sebesar 12,2%. Tetapi hanya dua berpengaruh secara signifikan yakni tipe kepemimpinan otokratis dan demokratis. Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru.

ABSTRACT, This research aim to find out : The description of the type of school leadership at SD in Somba Opu subdistrict, The description of work motivation of teachers at SD in Somba Opu subdistrict, and The influence of the type of principal's leadership on teachers' work motivation at SD in Somba Opu subdistrict in Gowa district. This type of research is classified as quantitative research. The data source was obtained from the teachers. The data collection techniques used were documentation and questionnaires. This research employed ex-post facto research methods. The population of the study were 269 elementary school teachers in Somba Opu subdistrict in Gowa district. The sample of the study was taken by

employing probability sampling technique with the type of proportional random sampling. The number of sample was determined by using Slovin's formula with an error rate of 5%; thus, it obtained a sample of 160 people. The analysis technique used in this study was simple linear regression analysis. The results of the study reveal that each sub-variable of principal leadership type has a positive influence on teachers' work motivation, where the autocratic leadership type contributed 9.8%, the democratic leadership type contributed 17.6%, and the laissez faire leadership type contributed 12.2%. However, only two types give influence significantly, namely the autocratic leadership type and democratic leadership type.

Keywords : *type of principal's leadership , teachers' work motivation.*

A. PENDAHULUAN

Tujuan nasional bangsa Indonesia yang tertera pada Undang-Undang Dasar 1945 salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui bidang pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal I tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Tujuan pendidikan tersebut tidak akan terwujud, tanpa didukung oleh pelaku pendidikan yang memadai, maka secanggih apapun sarana dan prasarana di sekolah, dan melimpahnya dana yang tersedia tidak mampu memberikan manfaat sebagaimana mestinya yang kita harapkan. Pelaku pendidikan yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kepribadian dan perilaku kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada gurunya.

Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain yang ada dalam sebuah lembaga. Oleh sebab itu untuk menciptakan suatu lembaga yang

berkualitas baik, maka dibutuhkan pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang banyak melakukan sifat dan sikap positif. Semakin banyak sifat dan sikap positif yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka akan semakin baik dan banyak pula pengikutnya.

Kepemimpinan pendidikan sangat erat kaitannya dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah merupakan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk kerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, Bab 1, Pasal 1: kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi Taman Kanak-Kanak (TK), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri. Selanjutnya Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, Bab 1, Pasal 9, Menyatakan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas; 1) manajerial; 2) pengembangan kewirausahaan; dan 3) supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga dapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu. Hal ini berarti semakin baik perilaku seorang kepala sekolah yang diterapkan dalam lingkungan sekolah, maka semakin baik pula motivasi kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-guru. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan motivasi kerja para guru yang dipimpinnya. Yang terpenting dalam gaya kepemimpinan ini adalah bagaimana seorang pemimpin dalam mengarahkan, memberikan petunjuk dan dukungan kepada bawahannya yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan guru. Maksud kematangan guru disini ialah bagaimana seorang kepala sekolah mampu membaca situasi dan kondisi guru dan staf yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan pada tanggal 19 Agustus 2019 masih banyak terdapat kepala sekolah yang tidak ingin menerima saran atau masukan dari baik seorang guru maupun staf dalam pengambilan keputusannya. Selain itu sebagian besar kepala sekolah di Kecamatan Somba Opu menciptakan suasana harmonis di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, seperti menerima saran atau masukan dari seorang guru maupun staf. Sementara itu, bahkan sebagian kecil kepala sekolah hanya datang saja di sekolah tanpa memberikan pengarahan kepada gurunya. Kepala sekolah hanya memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya tanpa memberikan

pengarahan atau petunjuk. Dalam hal ini kepala sekolah hanya berperan sebagai penasehat saja dengan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya baik guru maupun staf yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana gambaran tipe kepemimpinan kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu, Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu, Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui gambaran tipe kepemimpinan kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu, Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu, Untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti seperti berikut: 1. Manfaat teoritis, diantaranya bagi akademisi dan bagi peneliti lain. 2. Manfaat praktis, diantaranya bagi peneliti, guru.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Newstron (Wibowo, 2016: 4) mengemukakan bahwa "kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias untuk mencapai sasaran". Sedangkan Wahjosumidjo (2010: 104) Mengemukakan bahwa "kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Sementara itu, Couquit, Lepine, & Wesson (Wibowo, 2016: 6) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut pada pencapaian tujuan, dimana

pengarahan dapat mempengaruhi interpretasi pengikut terhadap kejadian, organisasi dari aktivitas kerja mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut lain, dan akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain. Adapun, Nurkolis (Kusuma, 2016: 43) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Selanjutnya Yulk (Wibowo, 2016: 3) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama. Sebagaimana yang dikemukakan Purwanto (2017: 26-27) bahwa: Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan dalam hal ini diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam menyakinkan bawahannya baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dapat dikejakan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Senada dengan Wahjosuidjo (Saifullah, 2016: 263) mengemukakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang lain untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan-keterampilan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain baik secara

individu maupun secara kelompok, agar bekerja secara bersama-sama dengan penuh semangat serta tanpa adanya paksaan untuk melakukan sesuatu yang ada hubungannya dengan tujuan yang telah ditentukan atau yang ingin dicapai.

Rivai (Idawati, 2013: 154) memberikan pendapatnya tentang “gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik”. Sedangkan Nawawi (Idawati, 2013: 154) menjelaskan bahwa: “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi”. Sementara itu, Achua dan Lussier (Wibowo, 2016: 73) mengemukakan bahwa: “*Leadership styles*, gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari sifat, keterampilan, dan perilaku pemimpin yang dipergunakan pada saat berinteraksi dengan pengikut”. Adapun Mulyasa (Rukmana, 2018: 80) mengemukakan bahwa: “gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan”. Selanjutnya Nurkolis (2002: 166) menyebutkan bahwa “gaya adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang menandai ciri seseorang. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Lebih lanjut Nurkolis (2002: 167) “menurut pendekatan tingkah laku gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”. Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin, dapat pula dikatakan cara yang

dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya.

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai pemimpin atau penguasa dalam suatu lembaga. Sedangkan sekolah merupakan suatu lembaga yang digunakan sebagai tempat proses pembelajaran. Apabila kedua istilah tersebut digabungkan akan lahir suatu istilah baru yakni kepala sekolah yang mempunyai makna atau arti tersendiri.

Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah Pasal 1: Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola Taman Kanak-Kanak/Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TK/TKLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMA/SMK/SMALB) atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN)

Kusuma (2016: 43) berpendapat bahwa: Sekolah disebut suatu organisasi karena didalam sekolah terdapat unsur kelompok manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Unsur kelompok manusia yang bekerja sama dalam organisasi sekolah itu meliputi kepala sekolah, kelompok guru, kelompok karyawan dan kelompok siswa. Keberhasilan mencapai tujuan dalam organisasi sekolah sangat dipengaruhi adanya peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, gerak-gerik atau perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai

pendidik, pengajar dan pembimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan sikap atau perilaku-perilaku yang dapat mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku seorang pemimpin (Purwanto, 2017: 59) antara lain: 1) Keahlian dan pengetahuan; 2) Jenis pekerjaan atau lembaga; 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin; 4) Sifat-sifat kepribadian pengikut; 5) Sangsi-sangsi ditangan pemimpin.

Sifat-sifat pemimpin yang baik secara umum (Purwanto, 2017: 55) antara lain: 1) Rendah hati dan sederhana; 2) Bersifat suka menolong; 3) Sabar dan memiliki kestabilan emosi; 4) Percaya kepada diri sendiri; 5) Jujur, adil, dan dapat dipercaya. Serta 6) Keahlian dalam jabatan.

Dapat dipahami bahwa terdapat dua macam perilaku kepemimpinan, ada yang berdasarkan struktur tugas dimana seorang pemimpin dan bawahan masing-masing memposisikan dirinya sebagai pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan yang dimaksud *consideration* dimana seorang pemimpin menciptakan budaya kepercayaan, saling menghargai, dalam organisasi.

Adapun ciri-ciri kedua perilaku kepemimpinan di atas (Purwanto, 2017: 34) sebagai berikut: 1) Perilaku kepemimpinan struktur tugas, meliputi: a) Mengutamakan tercapainya tujuan organisasi, b) Mementingkan produksi yang tinggi, c) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan, d) lebih banyak melakukan pengarahan, e) Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat, dan f) Penilaian terhadap bawahan semata-mata berdasarkan hasil kerja. 2) Perilaku kepemimpinan tenggang rasa, meliputi: a) Memperhatikan kebutuhan bawahan, b) Berusaha menciptakan suasana saling percaya-memercayai,

c) berusaha menciptakan suasana saling harga-menhargai, d) Simpati terhadap perasaan bawahan atau memiliki sikap bersahabat, e) menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan, dan f) Mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri, dan pengontrolan diri.

Secara umum, tiga tipe kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah tipe kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1) Tipe kepemimpinan demokratis.

Menurut Purwanto (2017: 48) mengemukakan bahwa “pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok”. Sedangkan menurut Daryanto (2011: 75) mengemukakan bahwa “pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Perintah pimpinan dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar sehingga tidak boleh dibantah”. Selanjutnya Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele (2006: 17) mengemukakan bahwa “Seorang pemimpin yang otokratis ingin memperlihatkan kekuasaannya dan ingin berkuasa”. Lebih lanjut Nurkolis (2002: 168) menemukan bahwa “pemimpin otokratis selalu membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan opini atau saran dari orang lain”.

Menurut Sukanto (Rusdiana, 2015: 54), menyebutkan ciri-ciri tipe kepemimpinan otoriter sebagai berikut: a) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin. b) Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas. c) Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota. Adapun ciri-ciri tipe kepemimpinan otokratis menurut Purwanto (wahyudin, 2018: 55) sebagai berikut: a) Tipe pemimpin seperti ini bertindak sebagai diktator pada bawahannya, b) Cenderung melakukan

pemaksaan dalam menggerakkan bawahannya, c) Dia sangat berambisi untuk merajai situasi, d) Setiap perintah atau kebijakan yang ditetapkan tanpa harus berkonsultasi dengan bawahannya terlebih dahulu, e) Kekuasaan pemimpin hanya dibatasi undang undang.

Keuntungan kepemimpinan tipe ini adalah kedisiplinan dapat dikontrol dengan baik, dan semua pekerjaan dapat berlangsung secara tertib dan teratur. Selain keuntungan, kepemimpinan ini juga memiliki banyak kelemahan diantaranya sebagai berikut: a) Adanya jarak pemisah antara pemimpin dan yang dipimpin, karena pemimpin selalu menempatkan diri diluar kelompok, b) staf atau kelompok tidak dapat berkembang dengan baik, karena kurang atau tidak mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, c) apabila kelompok terdiri dari orang-orang yang lemah maka mereka akan menjadi robot-robot. d) hubungan antara anggota kelompok tidak harmonis, e) kelompok bekerja dalam suasana tertekan, f) permasalahan tidak dipecahkan secara terbuka dan objektif, g) pemimpin tipe ini selalu mengidentikkan kewibawaan dan kekuasaan, sehingga ketika pemimpin sedang tidak ada ditempat maka keadaan akan menjadi kacau, komunikasi banyak terjadi antara atasan dengan bawahan, sedangkan komunikasi antar anggota kelompok menjadi kurang.

Kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang selalu mengandalkan diri sendiri tanpa mementingkan opini orang lain, dengan ciri (1) bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) tidak menerima kritik, saran, dan pendapat; (3) sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

2) Tipe kepemimpinan demokratis.

Bashori (2016: 23) mengemukakan bahwa “kepemimpinan demokratis, demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memotivasi pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa

hanya kekuatan kelompok, tujuan pendidikan yang bermutu dapat dicapai”. Sedangkan menurut Purwanto (2017: 50) mengemukakan bahwa “pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama”. Selanjutnya Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele (2006: 21) mengemukakan bahwa: kepemimpinan demokratis merupakan macam kepemimpinan yang baik dan yang sesuai, karena dalam kepemimpinan demokratis semua guru bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan tipe ini, semua putusan diambil melalui musyawarah dan mufakat semua guru-guru maupun pihak-pihak terkait. Pemimpin mendorong guru-guru dalam hal mengembangkan keterampilannya.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan yang demokratis menurut Purwanto (Wahyudin, 2018: 57) sebagai berikut: a) Pemimpin bukan diktator yang selalu mendikte bawahannya akan tetapi merakyat, b) Ikut berbaur dan berada di tengah-tengah bawahannya, c) Siap menerima saran dan kritikan, masukan dan saran atau umpan balik dari bawahannya, d) Menjalin hubungan dengan bawahannya berdasar kekeluargaan, sehingga hubungan tercipta harmonis dan baik e) Tidak kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri.

Selanjutnya adapun ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratis menurut Sukanto (Rusdiana, 2015: 54) adalah sebagai berikut: a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin, b) kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih, c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Prinsip utama dalam kepemimpinan demokratis adalah mengikut sertakan semua orang dalam proses penetapan dan penentuan strategi dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat. Didalam proses pembinaan, tugas pemimpin yang demokratis adalah sebagai berikut: a) Mengembangkan persatuan dan kesatuan kelompok, b) Mendorong keberanian untuk bereksperimen, c) Mengembangkan daya penalaran anggota kelompok, d) Membangun rasa aman dan percaya diri sendiri pada kelompok yang dipimpinnya, e) Menolong kelompok untuk melihat secara jelas batasan kewenangannya, f) Mengembangkan interaksi dan saling bertukar pengalaman antar anggota kelompok, g) Mengembangkan kepemimpinan anggota kelompok.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah tipe pemimpin yang menjunjung tinggi rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan kebijakan berdasarkan keputusan bersama. Pemimpin yang selalu mengutamakan sikap bermusyawarah, sehingga dalam mengambil keputusan selalu bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Sikap pemimpin yang demokratis dapat dilihat dari: (1) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil; (2) senang menerima saran, pendapat, dan kritik; (3) mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi; (4) berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru; (5) berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya; dan (6) memberikan bimbingan.

3) Tipe kepemimpinan *laissez faire*.

Menurut Purwanto (2017: 49) mengemukakan bahwa “tipe kepemimpinan *laissez faire* sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan

bawahannya berbuat sekehendaknya tanpa memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaannya”. Sedangkan menurut Daryanto (2011: 77) mengemukakan bahwa “kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin. Pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasehat, yang dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk bertanya bagi anggota yang memerlukannya”. Selanjutnya Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele (2006: 20-21) mengemukakan bahwa: pemimpin yang bersifat *Laissez-Faire* menghendaki supaya bawahannya diberikan banyak kebebasan. Pemimpin tipe ini selalu menganak tirikan guru. Dalam melaksanakan rapat, kadang-kadang pimpinan rapat diserahkan kepada guru yang dianggap sudah cakap, kemudian kepala sekolah meninggalkan rapat dan melaksanakan tugas lain sehingga setelah selesai rapat terkadang guru-guru menjadi bingung dan ragu serta tidak mengetahui rencana dan kehendak dari pemimpin sekolah.

Menurut Purwanto (Wahyudin, 2018: 56) Pemimpin tipe ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut. a) Pemimpin tidak menjalankan perannya dengan baik, b) ia hanyalah pemimpin simbol yang tidak suka ikut berpartisipasi dalam kegiatan bawahannya, c) pemimpin yang tidak memberikan arahan, d) instruksi dan perintah, ia cenderung membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya tanpa ada aturan dan arahan, e) sehingga semua yang dilakukan oleh bawahannya serba dibolehkan.

Adapun Menurut Sukanto (Rusdiana, 2015: 55) menyebutkan ciri-ciri tipe kepemimpinan *laissez faire* adalah sebagai berikut: a) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin; b) menyediakan bahan-bahan yang bermacam-macam, yang membuat orang selalu siap untuk memberi penentu informasi pada saat ditanya; c) tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan

tugas, d) kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan kepemimpinan yang dilakukan secara individual dan penuh dengan kebebasan, pemimpin yang memberikan kepercayaan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual, pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi, dan memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota.. Dalam hal ini kepala sekolah bersifat pasif, tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau perilaku-perilaku yang dapat mendorong atau menimbulkan motivasi guru yang dipimpinnya di sekolah tersebut.

Firmansyah (2006: 236) berpendapat bahwa “guna menciptakan kegairahan atau motivasi kerja guru dibutuhkan kepemimpinan yang mempunyai jiwa besar, kepemimpinan kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin”. Lebih lanjut Firmansyah (2006: 236) mengemukakan bahwa: Perlu membudayakan sifat pemimpin yang unggul, ada juga beberapa sifat kepala sekolah yang perlu dibudayakan dalam peranannya sebagai pemimpin. yaitu; 1) Lebih banyak mengarahkan dari pada menyuruh atau memaksa; 2) Bekerja sama dalam menjalankan tugas dan bukan berdasar pada SK atau sebagai penguasa; 3) Menanamkan kepercayaan kepada guru dan semua karyawan bukan menakut-nakuti; 4) Menunjukkan bagaimana cara melakukan sesuatu dan bukan menunjukkan bahwa iya tahu sesuatu; 5) Menciptakan suasana harmonis, bukan suasana yang menjemukan; 6) Bersifat memperbaiki kesalahan dan bukan menyalahkan kesalahan orang lain; 7)

Bekerja keras dengan penuh kesungguhan dan bukan ogah-ogahan; 8) Mampu mengarahkan orang lain tanpa merasa diperintah, serta 9) Berupaya untuk mencapai tujuan sekolah.

Motivasi Kerja Guru

Hasibuan (Pamuji, Ratna, & Prasajo, 2013: 112) mengemukakan bahwa: Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama yang efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Dapat dipahami pendapat di atas, bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penggerak yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas fisik dan mental.

Farlen (Syakir, 2015: 229) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja”. Sedangkan Biget. A.S et al (Setiyati, 2014: 203) mengemukakan bahwa “motivasi kerja merupakan determinasi yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu dan organisasi”. Senada dengan Ilyas (Setiyati, 2014: 203) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras”. Lebih lanjut Sofyan dan Uno (Amalda, 2018: 14) menyatakan bahwa “motivasi kerja seorang guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan

tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil.

Hariandja (Pujiyanti & Isroah, 2012: 188) mengemukakan bahwa “motivasi kerja guru adalah factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah”. Sementara itu, Pamuji, Ratna, & Prasajo (2013: 112) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja guru adalah kondisi yang menggerakkan guru untuk berbuat atau menjalankan tugasnya agar untuk mencapai tujuan”.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar (PBM), guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Ia juga memiliki kedudukan sebagai figure sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan motivasi kerja guru adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seorang guru sehingga dapat menggerakkan seorang guru semangat dalam mengajar untuk memenuhi sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya seorang guru tanpa adanya suatu dorongan atau tindakan dari seorang kepala sekolah atau pimpinan sekolah.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *ex-post facto* karena hanya mengungkap data

peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variable maupun sampel yang diteliti. Penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menemukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkap seberapa besar pengaruh bebas (tipe kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (motivasi kerja guru).

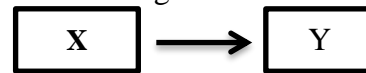
Definisi operasional digunakan untuk menyamakan persepsi antara penulis dengan pembaca terhadap variabel yang digunakan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja guru sebagai variabel terikat. tipe kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas. Definisi kedua variabel tersebut adalah:

Tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, gerak-gerik seorang pemimpin. Adapun indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah: 1) tipe kepemimpinan otokratis, 2) tipe kepemimpinan demokratis, serta 3) tipe kepemimpinan *laissez faire*.

Motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi tenaga pendorong dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari motivasi kerja guru adalah: 1) motivasi internal, dan 2) motivasi eksternal.

Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar (SD) di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode *ex-post facto*, yang berarti peneliti mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi. Jenis Penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud mengungkap seberapa besar pengaruh variabel bebas (tipe kepemimpinan kepala sekolah) terhadap

variabel terikat (motivasi kerja guru). Adapun rancangan penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :
 X : Tipe kepemimpinan kepala sekolah
 Y : Motivasi kerja guru

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Atau semua anggota yang terdapat dalam wilayah penelitian baik suatu kelompok orang, kejadian dan objek-objek yang ditentukan dalam suatu penelitian. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dengan jumlah keseluruhan 269 guru yang terbagi ke dalam 42 sekolah. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel juga dapat dikatan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya perlu ditentukan ukuran sampel. Dimana teknik penentuan sampel dilakukan secara *proportional Random Sampling*. Berdasarkan teknik tersebut maka peneliti mengambil sebanyak 160 sampel. Adapun rumus yang digunakan untuk memperoleh sampel dari populasi adalah dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:
 n = Sampel
 N = Populasi
 e = Margin kesalahan (0,05)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket. Angket di sini sebagai teknik utama penelitian dan teknik pendukung penelitian berupa studi dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jumlah guru di Sekolah Dasar Negeri

Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi dalam berbagai bentuk yang terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru serta dokumentasi berupa foto pada saat proses penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 2 angket yaitu: 1) angket tipe kepemimpinan kepala sekolah; dan 2) angket motivasi kerja guru. Seluruh angket dikerjakan oleh guru untuk mendapatkan data tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Angket dalam penelitian ini menggunakan bantuan *google form* untuk memperoleh data tipe kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dimaksudkan agar alat atau instrumen yang digunakan dalam memperoleh data tepat dan konsisten. Kevalidan dan konsistensi sebuah instrumen penelitian sangat penting diperhatikan karena suatu instrumen dikatakan baik apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu menunjukkan konsistensi dari setiap pengukuran yang dilakukan.

Untuk mengetahui butir pernyataan yang valid dan reliabelitas, uji coba angket penelitian perlu dilakukan sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian.

Data yang telah dikumpulkan, diolah dengan menggunakan dua macam teknik statistik yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau

generalisasi, dan dalam penelitian pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2012: 199). Analisis deskriptif ini yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan mendeskripsikan data frekuensi, histogram, pengukuran nilai sentral maen (rerata), modus, median, dan simpangan baku.

2. Analisis Statistik Imferensial

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan maka analisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana, koefisien determinasi. Sebelum uji hipotesis dilakukan uji prasyarat sebagai berikut:

a. Hasil Uji Prasyarat Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat pada data yang telah diperoleh. Uji prasyarat dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi dasar. Pada uji asumsi dasar yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Data pengambilan keputusan hasil uji normalitas data dapat dilihat pada *output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*). Jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,67594095
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,048
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{cd}

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 3.4 dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.200^{cd}. Nilai signifikansi pada masing-

masing variabel menunjukkan lebih dari 0,05 ($0.200^{cd} > 0,05$) yang berarti data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas harus terpenuhi sebagai syarat dalam analisis regresi. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan hasil uji linieritas dapat dilihat pada *output ANOVA Table* pada kolom *sig.* baris *Linearity*. Apabila nilai signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hubungan dua variabel bersifat linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel masing-masing tiap sub variabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Linieritas Tipe Kepemimpinan Otokratis terhadap Motivasi Kerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru * Tipe Kepemimpinan Otokratis	Between Groups	(Combined) Linearity	1639,718	5	327,944	4,90	,000
		Linearity	1164,831	1	1164,831	17,421	,000
		Deviation from Linearity	474,887	4	118,722	1,776	,137
Within Groups			10296,725	154	66,862		
Total			11936,444	159			

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat sub variabel tipe kepemimpinan otokratis dengan motivasi kerja guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan sub variabel tipe kepemimpinan otokratis dengan motivasi kerja guru mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 3.6 Hasil Uji Linieritas Tipe Kepemimpinan demokratis terhadap Motivasi Kerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru * Tipe Kepemimpinan Demokratis	Between Groups	(Combined) Linearity	3449,126	17	202,890	3,395	,000
		Linearity	2096,480	1	2096,480	35,076	,000
		Deviation from Linearity	1352,646	16	84,540	1,414	,143
Within Groups			8487,317	142	59,770		
Total			11936,444	159			

Sumber: Lampiran 8

Tabel 3.7 Hasil Uji Linieritas Tipe Kepemimpinan *Laissez faire* terhadap Motivasi Kerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru * Tipe Kepemimpinan Laissez Faire	Between Groups	(Combined) Linearity	2092,960	16	130,810	1,900	,025
		Linearity	1455,616	1	1455,616	21,146	,000
		Deviation from Linearity	637,344	15	42,490	,617	,857
Within Groups			9843,484	143	68,836		
Total			11936,444	159			

Sumber: Lampiran 8

b. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan maka analisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana, koefisien determinasi. sebagai berikut:

1) Analisis Regresi

$$Y = a + b$$

Keterangan:

Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menganalisis regresi linear sederhana, dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *SPSS 24.0*.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

R = nilai (Riduwan, 2013: 139).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada bagian ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian dan deskripsi responden. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis melalui dua tahap yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran pada masing-masing variabel, sedangkan analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis statistik terdiri dari hasil uji prasyarat penelitian dan hasil pengujian

hipotesis. Berikut diuraikan hasil analisis deskriptif dari masing-masing sub variabel penelitian:

1. Analisis Deskriptif Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini merupakan variabel bebas (X). Yang terdiri dari 3 sub variabel, yaitu: 1) Tipe kepemimpinan otokratis, 2) Tipe kepemimpinan demokratis, 3) Tipe kepemimpinan *laissez faire*. Untuk mendapatkan data mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh dengan menggunakan angket penelitian (*google form*) dengan hasil deskripsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sub Variabel Tipe Kepemimpinan Otokratis

No	Panjang Interval	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	11 – 12	52	32,50	Sangat Tinggi
2	9 – 10	75	46,88	Tinggi
3	7 – 8	33	20,62	Sedang
4	5 – 6	0	0	Rendah
5	3 – 4	0	0	Sangat Rendah
Jumlah		160	100	

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 160 guru, diketahui 32,50% atau sebanyak 52 orang guru memiliki persepsi berada diinterval 11-12 dengan kategori “sangat tinggi” terhadap tipe kepemimpinan otokratis, 46,88% atau sebanyak 75 orang guru memiliki persepsi berada diinterval 9-10 dengan kategori “tinggi” terhadap tipe kepemimpinan otokratis, 20,62% atau sebanyak 33 orang guru memiliki persepsi berada diinterval 7-8 dengan kategori “sedang” terhadap tipe kepemimpinan otokratis, 0% atau sebanyak 0 orang guru memiliki persepsi berada diinterval 5-6 dengan kategori “rendah” dan persepsi berada diinterval 3-4 dengan kategori “sangat rendah” terhadap tipe kepemimpinan otokratis.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sub Variabel Tipe Kepemimpinan Demokratis

No	Panjang Interval	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	45 – 52	55	34,38	Sangat Tinggi
2	37 – 44	103	64,37	Tinggi
3	29 – 36	2	1,25	Sedang
4	21 – 28	0	0	Rendah
5	13 – 20	0	0	Sangat Rendah
Jumlah		160	100	

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 160 guru, diketahui bahwa 34,38% atau sebanyak 55 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 45–52 dengan kategori “sangat tinggi” terhadap tipe kepemimpinan demokratis, 64,37% atau sebanyak 103 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 37-44 dengan kategori “tinggi” terhadap tipe kepemimpinan demokratis, 1,25% atau sebanyak 2 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 29-36 dengan kategori “sedang” terhadap tipe kepemimpinan demokratis, 0% atau sebanyak 0 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 21-28 dengan kategori “rendah” dan persepsi berada diinterval antara 13-20 dengan kategori “sangat rendah” terhadap tipe kepemimpinan demokratis.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sub Variabel Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

No	Panjang Interval	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	39 – 45	18	11,25	Sangat Tinggi
2	32 – 38	117	73,12	Tinggi
3	25 – 31	25	15,63	Sedang
4	18 – 24	0	0	Rendah
5	11 – 17	0	0	Sangat Rendah
Jumlah		160	100	

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 160 guru, diketahui bahwa 11,25% atau sebanyak 18 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 39-45 dengan kategori “sangat tinggi” terhadap tipe kepemimpinan *laissez faire*, 73,12% atau sebanyak 117 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 32-38 dengan kategori “tinggi” terhadap tipe kepemimpinan *laissez faire*, 15,63% atau sebanyak 25 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 25-31 dengan kategori “sedang” terhadap tipe kepemimpinan *laissez faire*, 0% atau sebanyak 0 orang guru memiliki persepsi berada diinterval antara 18-24 dengan kategori “rendah” dan persepsi berada diinterval antara 11-17 dengan kategori “sangat rendah” terhadap tipe kepemimpinan *laissez faire*.

Berdasarkan deskripsi ketiga sub

variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah, Kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa lebih cenderung menerapkan tipe kepemimpinan demokratis.

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Guru

Pada penelitian ini, motivasi kerja merupakan variabel terikat (Y). Data mengenai motivasi kerja, diperoleh dengan menggunakan angket penelitian (*google form*). Dalam mempermudah rekapitulasi data angket yang telah diperoleh dapat ditabulasikan pada proram *Microsoft Excel* yang kemudian data dapat diolah dan dianalisis secara deskriptif dengan bantuan program *SPSS versi 24.0*.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru (Y)

No	Panjang Interval	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	76 – 88	50	31,25	Sangat Tinggi
2	63 – 75	86	53,75	Tinggi
3	50 – 62	24	15,00	Sedang
4	37 – 49	0	0	Rendah
5	22 – 36	0	0	Sangat Rendah
Jumlah		160	100	

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 160 guru, diketahui bahwa motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu diketahui terdapat sebanyak 31,25% atau 50 guru memiliki motivasi kerja berada diinterval antara 76-88 dengan kategori “sangat tinggi”, sebanyak 53,75% atau 86 guru memiliki motivasi kerja berada diinterval 63-75 dengan kategori “tinggi”, sebanyak 15,00% atau 24 guru memiliki motivasi kerja berada diinterval 50-62 dengan kategori “sedang”, sebanyak 0% atau 0 guru memiliki motivasi kerja berada diinterval 37-49 dengan kategori ”rendah”, dan berada diinterval 22-36 dengan kategori “sangat rendah”. Melihat dari hasil presentase yang ada dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisis regresi ini untuk melihat koefisien regresi sub variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat

pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Koefisien Regresi Sub Variabel Bebas terhadap Motivasi Kerja Guru

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	22,008	7,768		2,833	,005
Tipe Kepemimpinan Otokratis	1,135	,508	,174	2,235	,027
Tipe Kepemimpinan Demokratis	,661	,197	,302	3,357	,001
Tipe Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	,276	,258	,099	1,070	,286

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan pada tabel 4.5 diketahui sub variabel tipe kepemimpinan otokratis memiliki T_{hitung} sebesar $2,235 > T_{tabel}$ 1,975. Dengan taraf signifikansi $0,027 < 0,050$, sehingga dapat dikatakan sub variabel tipe kepemimpinan otokratis berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja guru. Selanjutnya sub variabel tipe kepemimpinan demokratis memiliki T_{hitung} sebesar $3,357 > T_{tabel}$ 1,975. Dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,050$, sehingga dapat dikatakan sub variabel tipe kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja guru. Lebih lanjut sub variabel tipe kepemimpinan *laizzes faire* memiliki T_{hitung} sebesar $1,070 < T_{tabel}$ 1,975. Dengan taraf signifikansi $0,286 > 0,050$, sehingga dapat dikatakan sub variabel tipe kepemimpinan *laizzes faire* berpengaruh secara positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap motivasi kerja guru.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini untuk melihat seberapa besar pengaruh tiap sub variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh tiap sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Model Summary Sub Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Model (Sub variabel)	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	Tipe Kepemimpinan Otokratis	.312 ^a	.098	.092	8.257
2	Tipe Kepemimpinan Demokratis	.419 ^a	.176	.170	7.892
3	Tipe Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	.349 ^a	.122	.116	8.145

Sumber: Lampiran 8

Sehingga dapat ditafsirkan bahwa tipe kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh kontribusi sebesar 9,8% terhadap motivasi kerja guru. Selanjutnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* tipe kepemimpinan demokratis sebesar 0,176. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa tipe kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh kontribusi sebesar 17,6% terhadap motivasi kerja guru. Lebih lanjut nilai koefisien determinasi atau *R Square* tipe kepemimpinan *laissez faire* sebesar 0,122. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa tipe kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh kontribusi sebesar 12,2% terhadap motivasi kerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Mengacu pada hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diperoleh jawaban dari rumusan masalah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Variabel penelitian tipe kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y) dan bernilai positif. Terbukti dari hasil persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 22,008, artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya sebesar 0, maka motivasi kerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 22,008. Kemudian koefisien regresi tiap sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) tipe kepemimpinan otokratis sebesar 1,135. tipe kepemimpinan demokratis sebesar 0,661. tipe kepemimpinan *laissez faire* sebesar 0,276. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, pada 3 sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah. Yang paling dominan sub

variabel tipe kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan $0,001 < 0,050$, dan T_{tabel} sebesar $3,357 > T_{hitung}$ 1,975, dengan perolehan persentase sebesar 17,60%. Dimana Kepala sekolah yang demokratis dalam pelaksanaan mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang demokratis juga mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki dan disertai dengan tanggung jawab anggotanya.

Sub variabel tipe kepemimpinan otokratis juga berpengaruh secara positif dan signifikan $0,027 < 0,050$, dan T_{tabel} sebesar $2,235 > T_{hitung}$ 1,975, dengan perolehan persentase sebesar 9,80%.

Tipe kepemimpinan *Laissez faire* berpengaruh juga secara positif terhadap motivasi kerja guru dengan persentase 12,20%, tetapi tidak secara signifikan dibandingkan dengan kedua tipe kepemimpinan yang lain. Hal ini dibuktikan tipe kepemimpinan *laissez faire* memiliki T_{tabel} sebesar $1,070 < T_{hitung}$ 1,975. Dengan taraf signifikansi $0,286 > 0,050$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan beberapa kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, kurang mempunyai tanggung jawab terhadap keikutsertaannya dalam memimpin sekolah. Gayanya yang santai dalam memimpin sekolah merupakan karakteristik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan kendali bebas.

Berdasarkan kesimpulan di atas menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, hal ini dibuktikan dari analisis data uji coba instrumen penelitian yaitu validitas dan reliabilitas, analisis data deskriptif dan analisis data inferensial yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan analisis uji coba instrumen, semua data dikatakan valid dan reliabel karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hasil nilai rata-rata analisis data deskriptif angket gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru termaksud dalam kategori tinggi. Hasil uji normalitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berdistribusi normal dengan nilai signifikan (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari nilai taraf signifikan (α) yaitu $(0.200^{cd} > 0,05)$. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa semua sub variabel dikatakan linear dimana diperoleh nilai signifikansi $<$ nilai taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t diperoleh sub variabel tipe kepemimpinan otokratis dan tipe kepemimpinan demokratis memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$, dan untuk tipe kepemimpinan *laissez faire* memiliki $T_{hitung} < T_{tabel}$, dan semua sub variabel memiliki nilai konstatnta yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa diterima atau ditolak. Karena diterima, dengan demikian dapat disimpulkan tiap sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif, tetapi hanya sub variabel tipe kepemimpinan otokratis dan tipe kepemimpinan demokratis yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa menerapkan Ketiga sub variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa lebih cenderung menerapkan tipe kepemimpinan demokratis, ada beberapa kepala sekolah yang menerapkan tipe kepemimpinan otokratis begitupun tipe kepemimpinan *laissez faire*.
2. Motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa didapatkan rata-rata 71,17. Sehingga dapat dipahami bahwa guru di SD

Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi, maka dapat dikatakan bahwa guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa memiliki motivasi yang tinggi.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sub variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap motivasi kerja guru (Y). Adapun besarnya pengaruh tiap sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa adalah Sub variabel tipe kepemimpinan otokratis sebesar 9.8%, sub variabel tipe kepemimpinan demokratis sebesar 17.6%, sub variabel tipe kepemimpinan *laissez faire* sebesar 12,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru, guru sebagai pendidik hendaknya lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja. Misalnya mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas mengajar, membimbing.
2. Bagi Kepala Sekolah hendaknya memperhatikan berbagai kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.
3. Bagi Penulis, penulis hendaknya mengadakan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh pada motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sannang. 2017. Penerapan Gaya Kepemimpinan situasional Kepala Sekolah. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar: Program Pascasarjana UNM Makassar.
- Amalda, Nastiti & Prasojo, Lantip Diat. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kedisiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*

- Pendidikan, (Online)*, Vol. 6, No. 1 (<http://Journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>, Diakses 5 September 2019).
- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anshari. 2017. *Pedoman Penulisan Tesis: Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Bashori. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, (Online)*, Vol.5, No. 1 (<http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/tadib/>, Diakses 18 Oktober 2019).
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: AGF BOOKS.
- Firmansyah, Farid. 2006. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam, (Online)*, Vol. 1, No. 2 (<http://ejournal.stainpamekasan.ac.id/index.php/tadris/>, Diakses 5 September 2019).
- Gibson. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Handayani, Titik & Rasyid, Aliyah A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Gaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (Online)*, Vol. 3, No. 2 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>, Diakses 5 September 2019).
- Idawati. 2013. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. *Jurnal Eklektika, (Online)*, Vol. 1, No. 2 (<http://journal.unesa.ac.id/index.php/jamp/>, Diakses 1 September 2019).
- Kurniadin, D. dan I. Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kusuma, Ajeng Marga., Budiwibowo, Satrijo & Amah, Nik. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonosari. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, (Online)*, Vol. 5, No. 1 (<http://ejournal.unipma.ac.id/index.php/assets/>, Diakses 5 September 2019).
- Manik, Ester & Bustomi, Kamal. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Gaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, (Online)*, Vol. 5, No. 2 (<http://stiepas.ac.id/index.php/jebe/>, Diakses 29 Agustus 2019).
- Misbahuddin & Hasan, Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhani., Imron, Ali & Kusmintardjo. 2016. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Daerah Terpencil (Studi Multi Kasus di SDN 2 Bakalan dan SDN 2 Kepyar Purwantoro Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian dan Pengembangan, (Online)*, Vol. 1, No. 8, (<http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>, Diakses 30 Agustus 2019).
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamuji, Ratna Endah & Prasojo, Lantip Diat. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Gaya Sekolah terhadap Kedisiplinan Siswa di kabupaten Bantul. *Jurnal*

- Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (Online)*, Vol. 1, No. 1 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>), Diakses 13 September 2019).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018. Tentang Pemenuhan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018. Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.
- Permadi, D. dan D. Arifin. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Pujiyanti & Isroah. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan & akuntansi Indonesia, (Online)*, Vol. 2, No. 1 (<http://id.portalgaruda.org/>), Diakses 1 September 2019).
- Purwanto, Ngilim. 2017. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D.J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rukmana, Adang. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Coopetition, (Online)*, Vol. 3, No. 1 (<http://ikopin.ac.id/jurnal/indax.php/coopetition>), Diakses 28 Agustus 2019).
- Rusdiana, H.A. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Saifullah. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Muddarisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam, (Online)*, Vol. 6, No. 2 (<http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudarrisuna/>), Diakses 5 September 2019).
- Setiyati, Sri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Gaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan, (Online)*, Vol. 22, No. 2 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/>), Diakses 5 September 2019).
- Soekarto Indrafachrudi & Tahalele. (2006). *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif*. Malang: Ghalia Indonesia.
- Syakir, Muhammad Junaidi & Pardjono. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi kerja dan Gaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (Online)*, Vol. 3, No. 2 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>), Diakses 7 September 2019).
- Tulung, Mieske Theresia & Kaluge, L. 2012. Suasana Kerja dan Pengaruh Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan Dasar. *Jurnal pendidikan dan Kegayaan, (Online)*, Vol. 18, No. 4 (<http://jurnaldikbud.kemendikbud.go.id/indexphp/jpnk/>), diakses 30 Agustus 2019).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudin, Ujang., Bahrudin, E & Sa'diyah, Maemunah. 2018. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Akhlak Peserta Didik. *Jurnal Tawazun (Online)*, Vol. 11, No. 1 (<https://www.researchgate.net/publication/>), diakses 23 juni 2020)
- Wibowo. 2018. *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, gagasan Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers.