

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMAN 1 SEUNAGAN
NAGAN RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

FUAD HASAN
NIM: 271324693

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018M/1439 H**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMAN 1 SEUNAGAN
NAGAN RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh

FUAD HASAN

NIM : 271 324 693

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



Dr. Sri Rahmi, M.A

Pembimbing II,



Mumtazul Fikri, S.Pd.I., M.A

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMAN 1 SEUNAGAN NAGAN RAYA**

SKRIPSI

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Pendidikan Islam**

Pada Hari/Tanggal:

Minggu,

11 Februari 2018 M
25 Jumadil Awal 1439 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Dr. Sri Rahmi, M.A

Sekretaris,



Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd

Penguji I,



Dr. Basidin Mizal, M. Pd

Penguji II,



Mumtazul Fikri, S. Pd.I., M.A,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Dr. Mujiburrahman, M.Ag
NIP. 197109082001121001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fuad Hasan
Nim : 271324693
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilikinya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 30 Januari 2018
Saya Menyatakan




Fuad Hasan
271324693

ABSTRAK

Nama : Fuad Hasan
NIM : 271324693
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya
Tebal Skripsi : 66 Lembar
Pembimbing I : Dr. Sri Rahmi, M.A.
Pembimbing II : Mumtazul Fikri, S.Pd.I., M.A.
Kata Kunci : Kepemimpinan demokratis, motivasi kerja.

Kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja guru, karena terwujudnya motivasi kerja guru tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Oleh karena itu sertiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh guru agar dapat bekerja sama dengan baik. Namun, kepemimpinan demokratis kepala sekolah di SMAN 1 Seunagan dapat memotivasi kerja guru akan tetapi tidak semua guru merasa termotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kepemimpinan demokratis memberi pengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah dan keseluruhan tenaga pengajar yaitu 52 orang. Adapun sampel yang digunakan yaitu menggunakan seluruh sampel yang ada dalam populasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil uji *mean hipotetik* yang menunjukkan nilai kepemimpinan demokratis berkategori tinggi yang menggambarkan $X > (\mu + 1 \times \sigma)$ hasil nilai $X > 60$ dengan jumlah nilai keseluruhan kepemimpinan demokratis yaitu 75 sehingga terbukti kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan dan tanggungjawab penuh kepada guru dalam menjalankan tugasnya demi kemajuan sekolah dan motivasi kerja juga berkategori tinggi yang menggambarkan nilai $Y > (\mu + 1 \times \sigma)$ hasil nilai $Y > 72$ maka hasil dari 52 responden yang mendapatkan nilai $Y > 72$ yaitu 48 responden sehingga terbukti dalam menghadapi tugas yang amat berat guru terdorong untuk bekerja lebih giat. Dari hasil penelitian yang didapati maka dapat disimpulkan bahwa kategori kepemimpinan demokratis tinggi dan didukung oleh hasil motivasi kerja tinggi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMAN 1 Seunagan.

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah swt, yang senantiasa telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Salawat beriringan salam kita sanjung dan sajikan kepangkuan Nabi Besar Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya sekalian yang karena beliaulah kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan betapa sejuknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Adapun judul skripsi ini, yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya.”** Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik dan pihak non-akademik. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf jajarannya yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk bisa menimba ilmu di kampus tercinta ini.

2. Dr. Basidin Mizal, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya, Penasehat Akademik (PA) Prof. Drs. Amirul Hadi, M.A., Ph. D. yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Sri Rahmi, MA selaku pembimbing I sekaligus dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Mumtazul Fikri, S.Pd.I.,MA. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Sekolah dan guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini

Mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan sehingga menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu penulis harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik lagi. Dengan harapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 30 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Hipotesis	5
F. Kajian Terdahulu.....	6
G. Definisi Operasional/ Penjelasan Istilah.....	7
H. Sistematika Penulisan	9
BAB II: LANDASAN TEORETIS	
A. Kepemimpinan	10
1. Definisi Kepemimpinan Demokratis	10
2. Teori-teori Kepemimpinan Demokratis.....	14
3. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis	19
B. Motivasi Kerja Guru.....	25
1. Definisi Motivasi Kerja.....	25
2. Teori-teori Motivasi Kerja	28
3. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	30
4. Faktor-faktor Motivasi Kerja Guru.....	32
C. Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kerja Guru ...	36
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel Penelitian	42
C. Tempat Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Instrumen Penelitian	44
F. Uji Hipotesis	47
G. Uji Keabsahan Data.....	49

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B. Uji Analisi Instrumen	52
C. Uji Hipotesis	54
D. Pembahasan.....	57
BAB V: PENUTUP	
A. Simpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1	: Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Kepemimpinan Demokratis.....	45
TABEL 3.2	: Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Motivasi Kerja Guru....	46
TABEL 3.3	: Kode Alternatif Jawaban dengan <i>Skala Likert</i> yang Akan Digunakan untuk Soal <i>Favoreble</i>	46
TABEL 3.4	: Kode Alternatif Jawaban dengan <i>Skala Likert</i> yang Akan Digunakan untuk Soal <i>Unfavoreble</i>	47
TABEL 3.5	: Rumus Mean Hipotetik	48
TABEL 3.6	: Rumus Standar Deviasi.....	48
TABEL 3.7	: Tingkat Hubungan Uji <i>Mean</i> Hipotetik	48
TABEL 4.1	: Keadaan Gedung, Sarana dan Prasarana.....	50
TABEL 4.2	: Keadaan Gedung, Peralatan	51
TABEL 4.3	: Keadaan Perkembangan Guru dan Pegawai	51
TABEL 4.4	: Pernyataan Angket Motivasi Kerja Guru Setelah Uji Coba....	53
TABEL 4.5	: Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja Guru.....	53
TABEL 4.6	: Skor Uji <i>Mean Hipotetik</i> Kepemimpinan Demokratis	54
TABEL 4.7	: Skor Uji <i>Mean Hipotetik</i> Motivasi Kerja.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi	67
LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry	68
LAMPIRAN 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian di SMAN I Seunagan	69
LAMPIRAN 4 : Angket Penelitian Kepemimpinan Demokratis	70
LAMPIRAN 5 : Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru.....	72
LAMPIRAN 6 : Hasil Responden Kepemimpinan Demokratis	74
LAMPIRAN 7 : Hasil Responden Motivasi Kerja Guru	74
LAMPIRAN 8 : Hasil Validitas Data	77
LAMPIRAN 9 : Riwayat Hidup Penulis	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang *leader*. Keefektifan kepala sekolah dalam memimpin proses pendidikan di sekolah di perlukan sumber daya manusia yang handal dalam menerapkan sistem pendidikan yang berkualitas, hal ini akan tercermin dalam pelaksanaan pendidikan yang tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah pendidikan. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan pendidikan. Dalam hal ini, Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaunginya. Seorang kepala sekolah harus mampu dan siap dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut supaya dapat tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai, baik itu persiapan mental maupun psikologis dalam mengembangkan tugasnya,

terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan serta memotivasi kerja guru di sekolah. Dalam mengelola lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.¹ Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan pendidikan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual. Perannya yang khas adalah dalam hal menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.² Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dikatakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang

¹ Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 167

² Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali, Cet.I, 1986),h. 73-75

menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja.

Kepemimpinan demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya.³ Kepemimpinan demokratis merupakan seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu dalam bekerja, kemudian mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya serta dalam melaksanakan tugas, kepemimpinan mau menerima dan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya, bahkan mengharapkan kritik yang bisa membangun perkembangan pendidikan sekolah dapat diterima sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya. Pemimpin selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan membangun semangat serta memotivasi para anggotanya dalam mengembangkan diri.

Motivasi kerja merupakan 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. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan

³ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi...*, h. 135

berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti lakukan di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya, kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan secara demokratis, hal ini dapat dilihat dari komunikasi kepala sekolah dengan guru terjalin dengan baik dan efektif antara sesama mereka serta dalam melakukan rapat kepala sekolah tidak mengambil keputusan secara sepihak akan tetapi di dasari atas keputusan musyawarah dan kekeluargaan. Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Seunagan juga dapat memotivasi guru menjadi lebih aktif dalam memberikan masukan, kritikan, namun tidak semua guru merasakan termotivasi serta tidak semua guru berani memberikan masukan dan kritikan terhadap kepala sekolah, meskipun demikian tidak ada *gap* diantara kepala sekolah dengan guru.⁴

Oleh karena itu penulis tertarik meneliti tentang pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap memotivasi kerja guru di SMAN 1 Seunagan yang melahirkan sesuatu yang positif serta pengaruh kepemimpinan demokratis tersebut terhadap motivasi guru di SMAN 1 Seunagan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: Apakah kepemimpinan demokratis memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Seunagan?

⁴ Observasi Awal di SMAN 1 Seunagan...,tanggal 28 Desember 2016

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Seunagan.

D. Manfaat Penelitian

1. Lembaga Sekolah
 - a. Sebagai acuan untuk terus mengembangkan sekolah.
 - b. Sebagai upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan *output* atau lulusan yang bermutu.
 - c. Meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 - a. Memperkaya dan menambah teori-teori dalam dunia pendidikan.
 - b. Dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
 - c. Mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Seunagan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya.⁵ Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat diajukan hipotesis sementara sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebagai berikut.

⁵ Margono.S,*Metode Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 67.

1. Hipotesis Nihil (H_0): Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja guru di SMAN 1 Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja guru di SMAN 1 Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

F. Kajian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian yang telah ada, ditemukan beberapa karya ilmiah terdahulu yang sejalan dengan tema kajian penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelusuran karya ilmiah yang berkaitan dengan tema penelitian ini:

Pertama: Skripsi yang ditulis oleh Risma Yanti Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh tahun 2006, yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Para Guru SMAN 2 Bireun di Kabupaten Bireun.*” Pada penelitian ini lebih mendeskripsikan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Para Guru.

Kedua: Skripsi yang ditulis oleh Dara Husna Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh tahun 2007, yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.*” Pada penelitian ini lebih mendeskripsikan mengenai pemimpin suatu organisasi dalam menjalankan aktifitas yang diterapkan diatas pendidikan kota Banda Aceh yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai dinas pendidikan kota banda aceh.

Ketiga : Skripsi yang ditulis oleh Adlan Adam Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta 2014, yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*”. Pada penelitian ini lebih mendeskripsikan mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

Dari keseluruhan hasil penelitian di atas, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang terdahulu. Dalam penelitian ini lebih fokus pembahasannya tentang pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadi kesalahpahaman atau kekeliruan kepada pembaca, maka terlebih dahulu peneliti menjelaskan definisi operasional yang dipandang perlu menyangkut pembahasan kajian penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”⁶ Adapun pengertian pengaruh dalam

⁶Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h. 849

penelitian ini adalah pengaruh hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Seunagan Nagan Raya.

2. Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai.⁷ Adapun kepemimpinan demokratis yang peneliti maksud dalam skripsi ini adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah yang memupuk rasa kekeluargaan dalam pengambilan keputusan serta memotivasi kerja guru.

3. Motivasi kerja

Menurut Handoko motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.⁸ Adapun motivasi yang peneliti maksud dalam skripsi ini adalah suatu dorongan positif dari dalam diri guru untuk aktif dan produktif dalam proses belajar mengajar di SMAN 1 Seunagan.

4. Guru

Menurut pandangan tradisional, guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.⁹ Adapun guru yang peneliti maksud dalam skripsi ini adalah keseluruhan guru yang ada di SMAN 1 Seunagan baik itu guru tetap maupun guru honoris.

⁷ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. (Jakarta: Reneka Cipta, 2004), h.75

⁸ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 250

⁹ Syafruddin Nurdin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta: Quantum Teaching. 2005), h. 6

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti tulis terdiri dalam beberapa bab. Bab I pendahuluan, bab II landasan teori/pustaka dan bab III metode penelitian. Bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan proposal ini yaitu sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, pada bab ini berisikan mekanisme penelitian yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, kajian terdahulu, definisi operasional, dan kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

Dalam bab II peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu: pengertian kepemimpinan demokratis, motivasi kerja guru dan kepemimpinan demokratis dalam memotivasi kerja guru.

Bab III mengenai uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, tempat penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji hipotesis, dan uji keabsahan data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, terdiri dari deskripsi lokasi penelitian, uji analisis instrument, uji hipotesis dan pembahasan.

Bab V penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi ketentuan-ketentuan untuk memperbaiki kerja/kinerja baik pada lembaga pendidikan, pemerintahan, swasta maupun di tengah-tengah masyarakat. Untuk mengetahui lebih lanjut berkenaan dengan kepemimpinan dapat teridentifikasi melalui definisi dan teori-teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Definisi Kepemimpinan Demokratis

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.¹

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu

¹ Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: Stain Press, Cet.1, 1999), h. 161.

pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.²

Menurut Kartini Kartono kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasikhusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpinkelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsidi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dankepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.³

Menurut Sri Rahmi kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sukarela dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.⁴

Dari berbagai macam pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya dengan berbagai macam cara dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan seseorang ataupun kelompok kearah yang lebih baik melalui jangka waktu yang panjang. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung pada teknik kepemimpinan yang diterapkan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

² Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi...*, h. 161.

³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2003), h. 48.

⁴ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Humanis Relegius di Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2017), h. 27

Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.⁵ Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Setiap orang akan dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, pikiran, minat, perhatian dan pendapat yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikutsertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu disesuaikan dengan posisinya yang masing-masing memiliki wewenang dan tanggung jawab bagi tercapainya tujuan bersama.

Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah yang demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. Oleh karena itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut

⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998), h. 73.

melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.⁶

Mifta Thoha mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.⁷ Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh kebijakan dan keputusan-keputusan penting berasal dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan kebijakan umum, keputusan-keputusan penting dan program lembaga kerja itu.

Kepemimpinan demokratis bersifat ramah tamah dalam komunikasi, dan selalu bersedia menolong atau melayani bawahannya, dengan memberi nasehat, serta petunjuk jika dibutuhkan. Pemimpin menginginkan supaya guru-gurunya mau meningkatkan kualitas pendidikannya, pandai bergaul dimasyarakat, maju dan mencapai kesuksesan dalam usaha mereka masing-masing. Dibawah kepemimpinannya guru-guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolahnya. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Akhirnya terciptalah suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, h. 270.

⁷Miftah Thoha, *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada , 2010), h.50

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan demokratis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang sangat menjunjung rasa kebersamaan dengan bawahannya. Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang akan dibuat, dalam pelaksanaannya pemimpin demokratis dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dengan anggotanya.

2. Teori-teori Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai pendapat, saran dan nasehat dari staff dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan aktif yaitu pemimpin yang selalu ingin berfikir untuk kemajuan sebuah sekolah yang dipimpinnya, sedangkan dinamis merupakan seorang pemimpin yang didalam pemikirannya ia hanya mengenal istilah maju, ia tidak mengenal istilah mundur atau dengan kata lain kata mundur tidak tersirat dalam kamus seorang pemimpin, dan terarah, seorang pemimpin dalam memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang ilmunya.

Ketika kepemimpinan yang bersifat demokratis mengadakan kegiatan-kegiatan dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pemimpin demokratis dihormati dan disegani secara wajar, sehingga tercipta hubungan kerja yang positif dalam bentuk saling mengisi dan saling menunjang. Perintah atau intruksi diterima sebagai ajakan untuk berbuat sesuatu demi kepentingan bersama atau kelompok

yang selalu dapat ditinjau kembali bilamana tidak efektif. Inisiatif dan kreativitas anggota dalam melaksanakan intruksi selalu didorong agar terwujud cara kerja yang efektif dalam mencapai tujuan.⁸

Kurt Lewin dalam buku Baharuddin dan Umiarso mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, peyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.⁹

Hadari Nawawi berpendapat kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan, kemajuan dan perkembangan organisasi¹⁰. Keberhasilan kepemimpinan sebenarnya akan lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor situasi, meliputi: karakteristik individu yang dipimpin, pekerjaan, lingkungan kerja, kebudayaan setempat, kepribadian kelompok, dan waktu yang dimiliki oleh sekolah. Kepemimpinan yang berhasil adalah suatu proses kepemimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan dari masing-masing situasi dan dapat memilih atau menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan situasi.

Hendyat Soetopo mengatakan pemimpin demokratis adalah seorang pemimpin yang selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam

⁸Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), h.96

⁹Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 57.

¹⁰Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*,... h. 95

mengambil suatu keputusan.¹¹ Sebagai pemimpin kepala sekolah selalu berhadapan dengan faktor manusia yaitu guru, karyawan, siswa dan orang tua, yang merupakan unsur penting bagi kelangsungan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memahami kelompok-kelompok ini sebagai kelompok individu yang mempunyai ciri-ciri kepribadian yang berbeda-beda. Agar dapat menentukan kadar perilaku kepemimpinan efektif yang dibutuhkan yaitu “direktif dan suportif” dari kepala sekolah.

Menurut Didin Kurniawan dan Imam Machali, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan kerja sama yang baik.¹² Menurut Baharuddin dan Umiarso, gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya dimana seorang pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memberlakukan mereka sebagai sejajar.¹³ Menurut Abdul Aziz Wahab pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai *diktator*, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya.¹⁴

¹¹Hendyatno Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), h.215

¹²Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan konsep dan prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2003), h. 305

¹³Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam...*, h.57.

¹⁴Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.135.

Daryanto menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama serta yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perwujudan dari tipe kepemimpinan ini didominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat, serta perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Selain itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, maka dalam tipe ini diwarnai dengan upaya mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain.¹⁵

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam proses pengambilan keputusan gaya kepemimpinan demokratis menggunakan bottom up (dari bawah ke atas). Bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat tetapi tetap pemimpin yang mengambil keputusan. Menggunakan gaya kepemimpinan demokratis cenderung berorientasi pada pegawai sehingga jika di dalam perusahaan terjadi masalah, bawahan memberi pendapat kemudian di diskusikan dan pemimpin yang akan mengambil keputusan.¹⁶ Menurut Daryanto dalam tipe kepemimpinan demokratis selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Anggota organisasi diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi tersebut disesuaikan dengan jabatan maupun tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota organisasi. Selain itu pengambilan keputusan dalam

¹⁵Daryanto, *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*, (Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2011), h. 34.

¹⁶Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 220

tipe kepemimpinan ini sangat mementingkan musyawarah, sehingga dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak ada anggota yang merasa terpaksa.¹⁷

Menurut Hasibuan gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan.¹⁸ Menurut Rivai dan Mulyadi gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi.¹⁹ Organisasi berharap dengan digunakannya gaya kepemimpinan demokratis ini bisa membuat pegawai merasa dihargai, karena pendapat yang mereka ajukan di tampung oleh pemimpin dan karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa di dalam gaya kepemimpinan demokratis ini pemimpin sangat menghargai karyawan atau memanusiakan karyawan, dan karyawan tidak dijadikan budak yang hanya menerima perintah saja dan harus menjalankan semua yang diperintakan. Apabila bawahan menghargai atau menghormati pada pimpinanya, mereka akan mengikuti pimpinan dengan senang hati dan gembira. Dengan demikian hubungan

¹⁷Daryanto, *Sari Kuliah Manajemen...*, h.34-35.

¹⁸Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 216

¹⁹Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), h.37.

atasan dan bawahan akan menjadi erat dan harmonis. Pengarahan dari pimpinan lebih bersifat sukarela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal.

3. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis

Terdapat empat ciri dalam kepemimpinan demokratis.²⁰

- a. Semua kebijaksanaan merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.
- b. Perspektif aktifitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.
- d. Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental. Tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.

Pemimpin ini memiliki sifat yang selalu bersedia menolong bawahannya, dengan memberikan arahan, nasehat, serta petunjuk. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya pengambilan keputusan yang kooperatif. Karena kepemimpinan ini selalu mengutamakan kerjasama dan kemampuan mengarahkan diri sendiri dan parabawahannya.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya hendaknya atas dasar musyawarah, unsur-unsur demokratisnya harus nampak dalam seluruh tata

²⁰Ismail Nawawi, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Dwi Putra Pustaka Jaya, 2010), h. 265

kehidupan di sekolah, adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis menurut Anggraini Naskawati sebagai berikut:

- a. Pemimpin bersama-sama guru berperan aktif dalam perumusan dan penetapan peraturan secara umum dan keputusan-keputusan penting dalam sekolah.
- b. Pemimpin selalu berupaya menghargai potensi setiap individu.
- c. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki tanpa membatasi kreativitas yang dilakukan oleh bawahannya.
- d. Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya.²¹

Sedangkan menurut Sudarwan Danim pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain.²²

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

²¹Anggraini Naskawati, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Dikota Mataram NTB*. (Tesis Tidak Diterbitkan. Universitas Negeri Malang, 2003), h.94

²²Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan...*, h. 76

Dalam kepemimpinan yang demokrasi pemimpin dalam memberikan penilaian, kritik atau pujian, ia berusaha memberikannya atas dasar kenyataan yang seobyektif mungkin. ia berpedoman pada kriteria-kriteria yang didasarkan pada standar hasil yang semestinya dapat dicapai menurut ketentuan target program umum sekolah yang telah ditetapkan bersama.

Suatu kepemimpinan pendidikan tidaklah dapat dikatakan berciri demokratis jika kegiatan pimpinan dan situasi kerja yang dihasilkannya tidak menunjukkan secara nyata penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai berikut dibawah ini:

a. Prinsip partisipasi

Dalam suatu kepemimpinan pendidikan yang demokratis masalah partisipasi setiap anggota staf pada setiap usaha lembaga tersebut dipandang sebagai suatu kepentingan yang mutlak harus dibangkitkan. Pemimpin dengan berbagai usaha mencoba membangkitkan dan memupuk subur kesadaran setiap anggota stafnya agar mereka merasa rela ikut bertanggung jawab, dan selanjutnya secara aktif ikut serta memikirkan dan memecahkan masalah-masalah juga menyangkut perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran. Berhasilnya pemimpin menimbulkan minat, kemauan dan kesadaran bertanggung jawab daripada setiap anggota staf dan bahkan individu diluar staf yang ada hubungan langsung dan tidak langsung dengan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran pada lembaga kerjanya itu, dan yang selanjutnya menunjukkan partisipasi mereka secara aktif, berarti satu fungsi kepemimpinan telah dapat dilaksanakannya dengan baik.

b. Prinsip Koperasi

Adanya partisipasi anggota staf belum berarti bahwa kerjasama diantara mereka telah terjalin dengan baik. Partisipasi juga bisa terjadi dalam bentuk spesialisasi bentuk tugas-tugas, wewenang tanggung jawab secara ketat diantara anggota-anggota, dimana setiap anggota seolah-olah berdiri sendiri-sendiri dan berpegang teguh pada tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu.

Partisipasi harus ditingkatkan menjadi kerjasama yang dinamis, dimana setiap individu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diperuntukkan khusus bagi dirinya, merasa berkepentingan pula pada masalah-masalah yang menyangkut suksesnya anggota-anggota lain, perasaan yang timbul karena kesadaran bertanggung jawab untuk mensukseskan keseluruhan program lembaga kerjanya. Adanya perasaan dan kesadaran semacam itu memungkinkan mereka untuk bantu membantu, bekerjasama pada setiap usaha pemecahan masalah yang timbul didalam lembaga, yang mungkin bisa menghambat keberhasilan dalam pencapaian tujuan program lembaga kerja secara keseluruhan yang telah disepakati dan ditetapkan bersama-sama.

c. Prinsip Hubungan kemanusiaan yang Akrab

Suasana kerjasama demokratis yang sehat tidak akan ada, tanpa adanya rasa persahabatan dan persaudaraan yang akrab, sikap saling hormat menghormati secara wajar diantara seluruh warga lembaga-lembaga kerja tersebut. Hubungan kemanusiaan seperti itu yang disertai unsur-unsur kedinamisan, merupakan pelicin jalan kearah pemecahan setiap masalah yang timbul dan sulit yang dihadapi.

Pemimpin harus menjadi sponsor utama bagi terbinanya hubungan-hubungan sosial dan situasi pergaulan seperti tersebut diatas didalam lembaga kerja yang dipimpinya itu.pemimpin tidak berlaku sebagai majikan atau mandor terhadap pegawai dan buruhnya, tetapi ia sejauh mungkin menempatkan diri sebagai sahabat terdekat daripada semua anggota staf dan penyumbang-penyumbang diluar staf dengan tidak pula meninggalkan unsur-unsur formal jabatan.

d. Prinsip Pendelegasian dan Pemencaran Kekuasaan dan Tanggung jawab

Pemimpin pendidikan harus menyadari bahwa kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab yang ada padanya sebagian harus didelegasikan dan dipancarkan kepada anggota-anggota staf kerja juga mampu untuk menerima dan melaksanakan pendelegasian dan pemencaran kekuasaan, wewenang, dan tanggung jawab agar proses kerja lembaga secara keseluruhan berjalan lancar efisien dan efektif. Melalui pendelegasian dan pemencaran kekuasaan dan tanggung jawab yang tepat, serasi dan merata, moral kerja akan ikut terbina secara sehat, semangat kerja dan perasaan tanggung jawab akan terbangkit dan bertumbuh dengan subur. Melalui cara ini perkembangan pribadi dan jabatan staf akan terangsang untuk bertumbuh secara kontinyu, pemimpin dapat berkesempatan untuk mengetahui, menemukan dan selanjutnya membina kader-kader pemimpin yang potensial dikalangan stafnya. Pembinaan kepemimpinan melalui latihan dalam bentuk delegasi dan pemencaran kekuasaan, wewenang dan tanggungjawab merupakan cara yang paling praktis disamping usaha-usaha pembinaan lainnya, bagi kepentingan kepemimpinan pendidikan yang lebih bermutu dimasa depan.

e. Prinsip Kefleksibelan Organisasi dan Tata kerja

Organisasi kerja disusun dengan maksud mengatur kegiatan dan hubungan-hubungan kerja yang harmonis, efisien dan efektif. Kefleksibelan organisasi menjamin organisasi dan tata kerja serta hubungan-hubungan kerja selalu sesuai dengan kenyataan-kenyataan dan problema-problema baru yang selalu muncul dan berubah terus menerus. Jadi jelas bahwa prinsip fleksibilitas itu merupakan faktor penting dalam organisasi administrasi pendidikan yang demokratis. Dalam kebutuhan yang lebih luas fleksibilitas itu tidak hanya terbatas pada struktur organisasi, hubungan-hubungan tata kerja, tetapi juga pada masalah-masalah dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan individu dan kelompok dalam lembaga kerja.

f. Prinsip Kreatifitas

Pertumbuhan dan perkembangan sesuatu lembaga pendidikan pengajaran disamping faktor material dan fasilitas lainnya, terutama tentang pertumbuhan dan perkembangan program dan aktivitas kerja, sebagian besar berakar pada kreativitas kerja pada setiap personil pimpinan dan pelaksana didalam lembaga itu. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada di masyarakat, lembaga pendidikan harus menjadi lembaga lembaga kerja yang kreatif dan dinamis, dimana setiap anggota staf memiliki ide-ide, pikiran-pikiran dan konsep baru tentang prosedur, tata kerja dan metode-metode mendidik dan mengajar yang lebih efektif.²³

²³Dirawat Dkk, *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru*, (Malang, 1971 Terbitan ke-IV), h. 58-66

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan yang demokratis adalah sebuah pendekatan secara terbuka yang dapat digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin.

B. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Untuk mengetahui lebih lanjut berkenaan dengan motivasi kerja dapat terindetifikasi melalui definisi dan ciri-ciri motivasi sebagai berikut:

1. Definisi Motivasi Kerja

Istilah Motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Abdul Aziz Wahab mengatakan motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.²⁴ Abin Syamsudin Makmun berpendapat bahwa motivasi adalah aspek-aspek psikologis yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi merupakan suatu kekuatan (*power*), tenaga (*forces*), daya (*energy*) atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiap sediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organism*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.²⁵

Motivasi tidak bisa diamati secara langsung, namun dapat diperhatikan melalui pengamatan terhadap aktivitas-aktivitas atau perilaku dari orang tersebut. Dalam suatu motivasi terdapat dua unsur yang berinteraksi yaitu unsur kebutuhan dan unsur tujuan. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun maupun luar diri seseorang. Proses interaksi ini terjadi dalam diri manusia namun dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar, antara lain lingkungan, pendidikan, pengalaman, kemampuan fisik, cita-cita hidup dan lain-lain. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan jiwa seseorang yang mendasari keinginan, harapan, dan siap melakukan sesuatu perbuatan guna tercapainya tujuan yang terkandung dalam perbuatan itu sendiri, misalnya motivasi belajar didorong oleh rasa ingin tahu. Motivasi bekerja keras didorong keinginan untuk menjadi kaya.

²⁴ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.203.

²⁵ Abin Syamsudin Makmun, *Psikologi Kependidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h.37.

Motivasi yang tumbuh dalam dirinya sendiri disebut motivasi internal. Motivasi dapat pula timbul karena keinginan tercapainya suatu tujuan yang berada diluar perbuatan itu sendiri, misalnya motivasi belajar yang didorong oleh keinginan mendapat nilai sembilan dalam raport, dan motivasi ini disebut motivasi eksternal. Baik motivasi internal maupun motivasi eksternal perlu dimiliki oleh setiap orang untuk menguatkan keyakinan akan keberhasilan mencapai tujuannya. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Motivasi mempunyai kaitan erat dengan gaya kepemimpinan. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada kewibawaan dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Winkel bahwa motivasi adalah “daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas–aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan”.²⁶ Menurut Malthis motivasi merupakan “hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Sedangkan Rivai berpendapat bahwa motivasi

²⁶ Winkel dalam Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*, (Semarang: Semarang Press. 2002), h. 61.

adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.²⁷ Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarah perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.²⁸

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.

2. Teori-teori Motivasi Kerja

Mangkunegara menjelaskan, “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.²⁹ Sedangkan Siswanto berpendapat “Motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi”.³⁰

²⁷ Malthis dalam Robbins dan Mary, *Manajemen* (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 33.

²⁸ Gitosudarmo, Indriyo, dkk, *Prilaku Organisasi* (Yogyakarta: BPFE. 1997), h. 28

²⁹ A. P. Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama. 2006), h. 94.

³⁰ B. Siswanto. *Manajemen Modern. Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Sinar Baru. 1990), h.

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.

Menurut Herzberg “motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.”³¹ Menurut Umar “motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik”.³² Menurut Pandji Anoraga “motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut”.³³

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.³⁴

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri

³¹Herzberg dalam Robbins, *Manajemen* (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 40.

³²Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 34

³³Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Renika Cipta, 1992), h.27

³⁴Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 17

seseorang, sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas.

Dalam Al Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 dijelaskan: Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Berdasarkan ayat di atas kita dapat mengetahui bahwa untuk dapat mengubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdoa. Berusaha disini adalah dengan bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki keinginan yang ingin diraihinya. Dan hal itulah yang disebut motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar apa yang mereka inginkan itu tercapai.

3. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut.³⁵

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Kuat menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.

³⁵Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), h.83.

- d. Lebih senang bekerja sendiri.
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- g. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Ishak Arep dan Hendri Tanjung juga berpendapat bahwa ciri-ciri orang yang termotivasi adalah

- a. Bekerja sesuai standar Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya
- d. Bekerja keras Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Sedikit pengawasan Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.³⁶

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-

³⁶Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Trisakti, 2003), h.17

ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, tidak mudah putus asa dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada suatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan *responsive* terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Menurut Wahjosumidjo, faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.³⁷ Hal ini senada dengan Karmadi bahwa faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Faktor-faktor tersebut antara lain:³⁸

1. Faktor *intrinsik* yaitu faktor-faktor yang timbul dari dirinya sendiri.

Indikator *intrinsik* yaitu:

³⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2001), h.42

³⁸Karmidi, *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*, (Malang: Tesis tidak di terbitkan. Universitas Negeri Malang, 2003), h. 46-50

- a. Keinginan untuk berprestasi. Prestasi yang ingin dicapai oleh guru yaitu sukses mengembangkan dan memajukan siswa yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan dalam bidang akademik siswa.
 - b. Keinginan untuk maju. Dengan semakin canggihnya teknologi pada saat ini, seorang guru dituntut dapat menguasai teknologi yang ada. Maju dalam hal ini adalah berhubungan dengan guru tersebut untuk naik pangkat dan dapat memberikan ilmu yang up date pada siswa melalui berbagai media, misalnya dengan internet.
 - c. Pemberian tanggung jawab (responsibility). Seseorang jika dipercaya dan diberi tanggung jawab oleh atasannya maka akan memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Faktor *ekstrinsik*, yaitu faktor dari luar, disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator *ekstrinsik* yaitu:
- a. Pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan guru tersebut. Orang yang mencintai dan bangga akan pekerjaan yang dijalannya akan menimbulkan motivasi kerja serta dedikasi yang tinggi untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan ikhlas, tanpa beban dan menyenangkan.
 - b. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman akan membuat suasana menjadi menjadi lebih menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut tentunya guru akan lebih bersemangat untuk datang ke sekolah. Lingkungan sekolah yang kondusif juga akan mampu menciptakan daya dorong bagi etos kerja pegawai. Guru akan merasa nyaman apabila situasi dan keadaan

di sekolah kondusif. Hal ini akan menimbulkan motivasi dalam mengajar di sekolah tersebut.

- c. Keamanan pekerjaan yang dimaksud adalah berhubungan dengan keamanan lingkungan sekolah tersebut. Keamanan dimana seseorang itu berada, dapat memunculkan motivasi diri karena keamanan adalah kebutuhan semua orang. Rasa aman ada dua macam yaitu rasa aman fisik dan psikologis. Rasa aman fisik meliputi misalnya adanya petugas sekolah (satpam), jaminan kesehatan (ASKES), jaminan masa depan dan hari tua dan lain-lain. Rasa aman psikologis meliputi jaminan kerja jelas, dan aman di lingkungan kerja.
- d. Gaji atau penghasilan. Gaji atau penghasilan yang layak merupakan faktor yang dominan dalam memotivasi seorang guru, karena besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi kesejahteraan guru. Gaji memang banyak menarik perhatian orang karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa yang diberikan baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan. Gaji dapat membuat seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Alasan mengapa gaji dapat memotivasi seseorang dalam bekerja adalah karena gaji memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (primer, sekunder, dan tersier).

- e. Pengakuan dan penghargaan. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari pemerintah maupun dari pihak lain, seorang guru akan merasa dihargai. Dengan pengakuan dan penghargaan guru akan lebih semangat lagi dalam melakukan tugasnya.
- f. Kepercayaan melakukan pekerjaan. Seseorang guru yang memiliki kepercayaan diri terhadap pekerjaannya, akan lebih yakin dalam melaksanakan pekerjaan itu, sehingga dengan keyakinan dan kepercayaan diri tersebut akan berdampak pada motivasi kerja guru tersebut.
- g. Kebijakan pimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi para bawahannya, misalnya dalam hal absensi guru dan pelayanan dari pihak sekolah (TU) akan membuat guru lebih mudah untuk memperoleh berbagai kemudahan dalam belajar mengajar. Kebijakan pimpinan juga mencerminkan gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

C. Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kerja Guru

Pemimpin adalah seorang yang menjadi panutan sebuah organisasi sehingga pemimpin harus memiliki sikap terbuka, peka, empati, kepada bawahannya agar dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu. Pemimpin merupakan seorang yang mampu mengawasi serta memberikan motivasi terhadap bawahannya agar mereka mau melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Selain daripada itu,

untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan suatu tindakan yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru pada suatu lembaga.

Gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena dalam motivasi kerja guru untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh guru/staf dan lembaga agar dapat bekerja sama secara efektif. Dan selain itu guru juga harus mengetahui apa yang diinginkan oleh pemimpin dan lembaga agar tercapainya tujuan bersama, yaitu tujuan guru dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan.

Menurut Heidjracman Ranupandojo, seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain.³⁹ Pemimpin adalah seorang yang di dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan membutuhkan bantuan orang lain. Dalam memotivasi seorang guru, seorang pemimpin harus mempelajari 3 kriteria penting yang harus dimiliki seseorang untuk menjadi pemimpin, yaitu:

a. *Traits*(sifat)

Sifat baik yang dimiliki oleh seseorang pemimpin merupakan kunci untuk dapat memimpin kariawannya, sifat yang sesuai dengan pemimpin yang seharusnya.

³⁹ Heidjracman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (Jogjakarta: BPFE UGM, 2000), h. 217.

b. *Behavior* (perilaku)

Seorang pemimpin harus berperilaku layaknya sebagai seorang pemimpin supaya para karyawan di dalam perusahaan/sekolah merasa segan dengannya. Hal ini kunci yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin supaya karyawannya di dalam perusahaan/sekolah menaati perintah yang diberikan oleh pemimpin tersebut.

c. *Contingency* (pendekatan)

Pendekatan ini mengharuskan seorang pemimpin dapat memahami situasi di dalam perusahaannya. Hal ini sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin supaya pemimpin mampu menerapkan diri di segala situasi yang ada di dalam sekolah.

Ketiga kriteria diatas penting dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dalam sebuah organisasi. Tugas kepemimpinan tidak hanya terpaku untuk memberikan perintah kepada bawahannya yang bekerja di dalam sekolah saja, melainkan seorang pemimpin juga harus pandai berkomunikasi dengan bawahannya.

Komunikasi dalam sebuah sekolah juga merupakan bagian dari kepemimpinan. Komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya merupakan hal yang paling berpengaruh dalam proses kepemimpinan. Komunikasi ini dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan demokratis ini, komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan faktor yang sangat penting harus diadakan, karena dalam kepemimpinan demokratis pemimpin secara langsung memberikan kontribusi pada

bawahan untuk terlibat secara langsung dalam operasional sekolah serta proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepemimpinan dalam mengatasi beberapa masalah sekolah, salah satunya mengatasi motivasi kerja guru.

Kepemimpinan demokratis bersifat ramah tamah dalam komunikasi, dan selalu bersedia menolong atau melayani bawahannya, dengan memberi nasehat, serta petunjuk jika dibutuhkan. Pemimpin menginginkan supaya guru-guru mau meningkatkan kualitas pendidikannya, pandai bergaul dimasyarakat, maju dan mencapai kesuksesan dalam usaha mereka masing-masing. Dibawah kepemimpinannya guru-guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolahnya. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Akhirnya terciptalah suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.⁴⁰ Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin diwujudkan dalam bentuk *human relation* yang didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Pemimpin memandang orang lain sebagai subyek yang memiliki sifat-sifat manusiawi sebagaimana dirinya. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain-lain yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikut sertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu

⁴⁰Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), h. 28.

disesuaikan dengan posisi yang memiliki tanggung jawab dan wewenang dan tanggung jawab yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama.⁴¹

Kepemimpinan demokratis yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru bisa memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Pemimpin harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin kepada bawahannya. Kartono mengemukakan bahwa pemimpin yang demokratis akan melakukan upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, persaaan atau perilaku seseorang untuk mencapai tujuan bersama.⁴² Hal ini menunjukkan bahwa seorang pimpinan akan mempengaruhi perilaku dan bisa meningkatkan motivasi kerja bawahannya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

⁴¹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan...*, h. 91-95.

⁴² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, h. 50

Siagian menyatakan terwujudnya motivasi kerja tidak lepas dari peran seorang pemimpin, yang salah satunya kepemimpinan demokratis.⁴³ Kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja yang positif akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Kepemimpinan yang semakin demokratis dan motivasi kerja yang tinggi akan membawa suasana kerja guru akan lebih baik dan maksimal. Peningkatan produktifitas kerja tenaga kependidikan (guru) perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin tenaga kependidikan perlu berpedoman pada hal tersebut, yakni dari, oleh, dan untuk tenaga kependidikan/guru.⁴⁴ Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Pemimpin yang baik harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar.⁴⁵

Dalam mencapai tujuan pendidikan diperlukan kerja sama yang baik antara kepemimpinan dengan bawahan. Pemimpin harus mampu membangkitkan motivasi kerja guru supaya guru mampu memaksimalkan kemampuan dan tenaganya untuk menyelesaikan tugasnya dalam sebuah lembaga pendidikan.

⁴³Siagian Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, (Jakarta, Rineka Cipta, 2002), h. 143

⁴⁴ Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK. Remaja Rosdakarya*, (Bandung: 2005), h. 142

⁴⁵Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah...*, h. 120

Disamping itu motivasi kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin untuk guru akan dapat meminimalkan terjadinya emosional dalam bekerja yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi kinerja guru. Motivasi kerja ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang guru untuk bekerja semakin lebih baik. Guru merasa puas dengan hasil kerjanya dan merasa bahwa yang dikerjakannya adalah suatu yang berharga sehingga dia akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu disebut sebagai metode positivisme karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode konfirmatif karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut juga metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹ Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang akan digunakan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan atau wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh

¹Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 35.

karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu.² Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMAN 1 Seunagan sejumlah 52 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Suharsimi Arikunto dalam bukunya mengatakan bahwa: untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴ Dengan pedoman pendapat diatas, jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka diambil keseluruhannya. Dengan pertimbangan tersebut, maka sampel penelitian adalah keseluruhan populasi sejumlah 52 orang guru.

C. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Tempat penelitian ini dipilih karena: (a) Kualitas sekolah yang baik, (b). Letak lokasi sekolah yang dekat dengan kota, (c). Siswa telah banyak meraih prestasi diberbagai bidang seperti: pernah mengirim siswa untuk mewakili aceh sebagai anggota Paskibraka Nasional di Istana Merdeka, dan mengirimkan siswa untuk mewakili aceh mengikuti cerdas cermat tingkat Nasional (d). SMAN 1 Seunagan yang bisa dikatakan menjadi sekolah favorit dikalangan masyarakat Nagan Raya.

² Sugiyono, *Metodelogi Penelitian...*, h. 177

³ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian ...*, h. 117

⁴ Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 115.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan, maka peneliti menggunakan metode: *Questionnaire*/kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuesioner atau angket ini diberikan ke pada seluruh karyawan atau guru sekolah di SMAN 1 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket ini berhubungan dengan kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja guru yang terjadi.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan instrumen penelitian akan memudahkan peneliti melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk *checklist* yang diperoleh dari tanggapan responden yang bersangkutan. Instrumen penelitian adalah semua alat bantu untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyimpan data secara sistematis dan objektif dengan tujuan untuk memecahkan suatu masalah.

Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. *Skala Likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*).⁵ Dengan *Skala Likert* maka variabel yang akan

⁵ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian...*, h. 102.

diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1: Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Kepemimpinan Demokratis

Variabel	Indikator	No. Item	Item Favorable	Item Unfavorable
Kepemimpinan Demokratis (X)	1. Mau menerima pendapat, kritik dan saran	1,7, 12, 15	1 dan 7	12 dan 15
	1. Bawahan dianggap sebagai komponen pelaksana	6, 9, 10 14	9 dan 14	6 dan 10
	2. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	3, 16	3	16
	3. Adanya kerja sama	2, 8, 17, 20	8 dan 17	2 dan 20
	4. Bijak sana dan tanggung jawab	5, 11,13, 18	5 dan 11	13 dan 18
	5. Menganggap bawahan sebagai rekan kerja	4, 19	4	19

Tabel 3.2: Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Motivasi Kerja Guru

Variabel	Indikator	No. Item	Item Favorable	Item Unfavorable
Motivasi Kerja (Y)	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1, 6, 7, 11, 15, 19	1, 11 dan 19	6, 7 dan 15
	2. Melaksanakan Tugas dengan Target yang jelas	4, 13	13	4
	3. Kemauan kerja timbul dari dalam diri	2, 3, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 20, 22, 23, 24	3, 8, 10, 14, 17 dan 22,	2, 9, 12, 20, 23 dan 24
	4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	5, 16, 18, 21	5 dan 16	18 dan 21

Tabel 3.3: Kode Alternatif Jawaban dengan Skala Likert yang Akan Digunakan untuk Soal Favorable:

Variabel	Indikator	Skor
Kepemimpinan Demokratis	Sangat Setuju (SS)	4
	Setuju (S)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Motivasi Kerja	Sangat Setuju (SS)	4
	Setuju (S)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 4: Kode Alternatif Jawaban dengan *Skala Likert* yang Akan Digunakan untuk Soal *Unfavorable*:

Variabel	Indikator	Skor
Kepemimpinan Demokratis	Sangat Setuju (SS)	1
	Setuju (S)	2
	Tidak Setuju (TS)	3
	Sangat Tidak Setuju (STS)	4
Motivasi Kerja	Sangat Setuju (SS)	1
	Setuju (S)	2
	Tidak Setuju (TS)	3
	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti.⁶ Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

1. Uji *Mean Hipotetik*

Uji *mean hipotetik* digunakan untuk mendeskripsikan secara umum hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variabel X dan Y apakah tinggi, sedang, atau rendah. Dalam melakukan pengkategorian ini, peneliti menggunakan skor empiris. Adapun adapun langkah-langkah dalam pembuatan skor empiris dalam penelitian ini adalah⁷:

⁶Sugiyono, *Metodelogi Penelitian...*, h. 120.

⁷Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikoogi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 126

- a. Menghitung standar mean hipotetik dengan rumus sebagai berikut

Tabel 3.5: Rumus Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (I \text{ max} + I \text{ min}) \sum k$$

Keterangan :

μ : Rata-rata hipotetik

$I \text{ max}$: Skor maksimal item

$I \text{ min}$: Skor minimal item

$\sum k$: Jumlah item

- b. Menghitung standar deviasi dengan rumus sebagai berikut

Tabel 3.6: Rumus Standar Deviasi

$$\sigma = \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min})$$

Keterangan:

σ : Rata-rata standar Deviasi

$X \text{ max}$: Skor maksimal item

$X \text{ min}$: Skor minimal item

- c. Kategorisasi

Table 3.7: Tingkat Hubungan Uji Mean

Variabel	Kategori	Interval
Kepemimpinan Demokratis (X)	Rendah	$X < (\mu - 1 \times \sigma)$
	Tinggi	$X > (\mu + 1 \times \sigma)$
	Sedang	$(\mu - 1 \times \sigma) < x \leq (\mu + 1 \times \sigma)$

Variabel	Kategori	Interval
Motivasi Kerja Guru	Rendah	$Y < (\mu - 1 \times \sigma)$
	Tinggi	$Y > (\mu + 1 \times \sigma)$
	Sedang	$(\mu - 1 \times \sigma) < x \leq (\mu + 1 \times \sigma)$

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reabilitas. Sama halnya dalam penelitian ini penulis menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Validitas data

Validitas data merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

1. Reliabilitas data

Reliabilitas data adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut *reliable*.⁸

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 121-122.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMAN 1 Seunagan merupakan pendidikan yang beralamat di Jln. T. Ben No. 1 Jeuram Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya. SMAN 1 Seunagan memiliki sarana dan prasarana yang menunjang untuk kelangsungan proses belajar mengajar. Suasana yang tercipta pun cukup kondusif dan nyaman. Sekolah ini memiliki tenaga pendidik yang memadai. Interaksi sosial yang harmonis dimana semua personil di sekolah saling menjalin hubungan yang sangat baik sehingga keadaannya terorganisir dan tercipta suasana rukun dan damai yang dapat menunjang. SMAN 1 Seunagan, hingga saat ini sudah dapat dipandang sebagai salah satu lembaga yang sudah mendukung dalam pendidikan dan pengajarannya. Karena sebagian besar fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar sudah dimiliki secara cukup namun hanya beberapa saja yang masih terdapat kekurangan dalam pembelajaran. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4. 1: Keadaan Gedung, Sarana dan Prasarana SMAN 1 Seungan Tahun 2017

No	Ruang/Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Ruang Belajar	21	Baik
5	Ruang Perpustakaan	1	Baik
6	Ruang Laboratorium	2	Baik

7	Ruang Komputer	1	Baik
8	Ruang Tata Usaha	1	Baik
9	Gudang	1	Baik
10	Mushala	1	Baik

Sumber: Dokumentasi dan Arsip SMAN 1 Seunagan Tahun 2017

Tabel 4. 2: Keadaan Gedung, Peralatan SMAN 1 Seungan Tahun 2017

No	Sarana Prasarana	Keadaan		Total Alat Tersedia	Kapasitas
		Baik	Rusak		
1	Laboratorium Komputer/Bahasa Multifungsi	Baik		2	4
2	Lokal Area Network	Baik		1	3
3	Komputer	Baik		20	40
4	Laptop/netbook	Baik		8	10
5	Server	Baik		4	6
6	UPS	Baik		20	40
7	Proyektor	Baik		6	19
8	Printer	Baik		5	10

Sumber: Dokumentasi dan Arsip SMAN 1 Seungan Tahun 2017

Tabel 4. 3: Keadaan Perkembangan Guru dan Pegawai SMAN 1 Seungan

No	Keterangan Personil	Lk	Pr	Jlh
1	Guru Tetap	11	22	33
2	Guru Honor	4	15	19
3	Peg.TU.Tetap	2	1	3
4	Pesuruh Tetap	1	-	1
Jumlah		18	38	56

Sumber: Dokumentasi dan Arsip SMAN 1 Seungan Tahun 2017

Dari hasil data yang bersumber dari SMAN 1 Seunagan diatas, peneliti akan mengambil sampel pada 52 guru, baik itu guru tetap maupun guru honorer. Dapat disimpulkan jumlah guru memenuhi syarat sebagai sampel penelitian yang dimaksudkan oleh penulis di SMAN 1 Seunagan dan akan diberikan kuesioner.

B. Uji Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut sugiyono mengemukakan bahwa: “hasil penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteleti, sedangkan hasil penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.¹ Agar dapat memperoleh hasil penelitian seperti yang ingin dicapai dalam penelitian, maka peneliti mempersiapkan intrusmen yang lebih mendatail dan banyak untuk tercapainya data yang valid.

Pengujian validitas angket ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil pengujian validitas untuk motivasi kerja guru dari 19 item dinyatakan validdimana nilai validitas berkisar antara 0,639 sampai dengan 0,291 dan 5 item dinyatakan tidak validdimana nilai validitas berkisar antara 0,247 sampai dengan -0,018. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja guru tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

¹ Sugiyono, *metode penelitian pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 172.

Tabel 4.5: Pernyataan Angket Motivasi Kerja Guru Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator	No. Angket	Jumlah
Motivasi Kerja	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1, 6, , 11, 15, 19	5
	Melaksanakan Tugas dengan Target yang jelas	4, 13	2
	Kemauan kerja timbul dari dalam diri	3, 9, 10, 12, 14, 17, 22, 23, 24	9
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	5, 18, 21	3
Jumlah Validitas = 19			

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

N	Nilai Alpha	Keterangan
24	0,724	Reliabilitas

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,724. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah mencapai reliabilitas.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Mean Hipotetik

Uji mean hipotetik digunakan untuk menguji nilai rata-rata dari hasil penelitian.

a. Uji Mean Kepemimpinan Demokratis

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Mak} + i \text{ Min}) \sum k$$

Perhitungan uji mean kepemimpinan demokratis

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 20 \qquad \sigma = \frac{1}{6} (4 \times 20 - 1 \times 20)$$

$$= \frac{1}{2} \times 100 = 50$$

$$= \frac{1}{6} \times 60 = 10$$

a) Rendah

c) Sedang

$$= X < (\mu - 1 \times \sigma)$$

$$= (\mu - 1 \times \sigma) < x \leq (\mu + 1 \times \sigma)$$

$$= X < (50 - 1 \times 10)$$

$$= 40 < x \leq 60$$

$$= X < 40$$

b) Tinggi

$$= X > (\mu + 1 \times \sigma)$$

$$= X > (50 + 1 \times 10)$$

$$= X > 60$$

Tabel 4.6. Skor Uji Mean Kepemimpinan Demokratis

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1 \times \sigma)$	$X < 40$	Rendah	0	0,0%
2	$X > (\mu + 1 \times \sigma)$	$X > 60$	Tinggi	1	100,0%
3	$(\mu - 1 \times \sigma) < x \leq (\mu + 1 \times \sigma)$	$40 < x \leq 60$	Sedang	0	0,0%
			Total	1	100,0%

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis berkategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai $X > 60$ dengan jumlah nilai responden kepemimpinan demokratis yaitu 75, dapat dilihat pada lampiran 3.

b. Uji Mean Motivasi Kerja Guru

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Mak} + i \text{ Min}) \sum k$$

Hasil perhitungan uji mean motivasi kerja guru

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 24 \qquad \sigma = \frac{1}{6} (4 \times 24 - 1 \times 24)$$

$$= \frac{1}{2} \times 120 = 60 \qquad = \frac{1}{6} \times 72 = 12$$

c) Rendah

$$= Y < (\mu - 1 \times \sigma)$$

$$= Y < (60 - 1 \times 12)$$

$$= Y < 48$$

c) Sedang

$$= (\mu - 1 \times \sigma) < x \leq (\mu + 1 \times \sigma)$$

$$= 48 < x \leq 72$$

d) Tinggi

$$= Y > (\mu + 1 \times \sigma)$$

$$= Y > (60 + 1 \times 12)$$

$$= Y > 72$$

Tabel 4.7. Skror Uji Mean Motivasi Kerja

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$Y < (\mu - 1 \times \sigma)$	$Y < 48$	Rendah	0	0,0%
2	$Y > (\mu + 1 \times \sigma)$	$Y > 72$	Tinggi	48	92,30
3	$(\mu - 1 \times \sigma) < x \leq (\mu + 1 \times \sigma)$	$48 < x \leq 72$	Sedang	4	7,69%
			Total	52	100,0%

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru dari 52 responden yang berkategori tinggi $Y > 72$ yaitu 48 responden, yang berkategori rendah $Y < 48$ yaitu 0, dan yang berkategori sedang $Y > x \leq 72$ yaitu 4 responden. Jadi dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja guru berkategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari 52 responden yang menunjukkan nilai $Y > 72$ dengan jumlah 48 responden dan dapat dilihat pada lampiran 4.

2. Hasil penelitian

Dari hasil uji *mean* hipotetik didapatkan bahwa kategori kepemimpinan demokratis berada pada kategori tinggi dengan hasil uji *mean* $X > 60$ dari hasil keseluruhan yaitu 75. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah selalu menerima pendapat, kritikan dan saran dari guru, setiap pengambilan keputusan kepala sekolah tetap merespon pendapat guru walaupun berbeda dengan pendapatnya, kepala sekolah selalu menerima saran dan kritikan para guru demi kemajuan sekolah dan dalam pengambilan keputusan kepala sekolah selalu mengikut sertakan guru.

Kemudian yang kedua yaitu motivasi kerja guru. Hasil lapangan menunjukkan bahwa kategori motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dengan hasil uji *mean* dari 52 responden menunjukkan nilai $Y > 72$ dengan jumlah 48 responden. Hal ini dilihat dari tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Guru selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tetap melakukan pekerjaan yang sulit untuk mendapatkan hasil yang maksimal serta guru menganggap bahwa tugas merupakan bagian dari hidupnya, dalam menghadapi tugas yang amat berat guru

terdorong untuk bekerja lebih giat serta guru selalu berusaha sebaik mungkin dalam menjalani hubungan baik sesama guru.

Dari hasil kategori kepemimpinan demokratis tinggi dan didukung oleh hasil motivasi kerja guru tinggi maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi hal ini didukung oleh uji *mean* hipotetik.

D. Pembahasan

1. Kepemimpinan demokratis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di SMAN 1 Seunagan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki kategori yang tinggi hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah menerima setiap pendapat, kritikan dan saran dari guru, dalam setiap pengambilan keputusan kepala sekolah tetap merespon pendapat guru walaupun berbeda pendapat dengannya. Menurut Hendyat Soetopo mengatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah seorang pemimpin yang selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan.² Jadi kepala yang demokratis merupakan sifat dari kepemimpinan yang terbuka, sehingga seorang kepala sekolah harus melakukan musyawarah dalam pengambilan suatu keputusan. Kepala sekolah yang demokratis selalu membagikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai pada guru berdasarkan kompetensi masing-masing guru, kompetensi yang dinilai kepala sekolah karena adanya penilaian atau evaluasi yang dilakukan kepala sekolah sehingga terlihat kapasitas yang dimiliki

²Hendyatno Soetopo, *Perilaku Organisasi*,... h. 215

oleh guru. Dalam mengevaluasi kerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab atas permasalahan yang ada dan kepala sekolah bertugas untuk selalu mengarahkan guru agar mengajar sesuai dengan bidang keilmuannya. Dengan demikian kepala sekolah selalu berkoordinasi dan bekerja sama dengan guru dalam menjalankan tugas demi kemajuan sekolah, seorang kepala sekolah harus selalu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh pada guru dalam menjalankan tugasnya, hal ini didukung oleh uji *mean hipotetik* dari keseluruhan variabel kepemimpinan demokratis yang menunjukkan nilai $X > 60$ dengan jumlah nilai keseluruhan kepemimpinan demokratis yaitu 75.

2. Motivasi kerja guru

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil rata-rata tingkat motivasi kerja guru di SMAN 1 Seunagan berkategori tinggi, hal ini dilihat dari tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan teori, motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Seorang pendidik selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin dan tepat waktu. Kemudian guru juga harus menganggap bahwa tugas merupakan bagian dari hidupnya, dalam menghadapi tugas yang amat berat guru selalu didorong untuk bekerja lebih giat serta guru selalu berusaha sebaik mungkin. Dengan demikian guru akan bekerja berdasarkan tugas yang dilimpahkan padanya sehingga dorongan atau motivasi dalam menjalankan pekerjaannya sangat penting agar tidak mudah untuk frustrasi. Hal ini didukung dari hasil uji *mean hipotetik* terhadap motivasi kerja guru dari 52 responden yaitu yang berkategori tinggi $Y > 72$ yaitu 48 responden,

yang berkategori rendah $Y < 48$ yaitu 0, dan yang berkategori sedang $Y < x \leq 72$ yaitu 4 responden. Jadi dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja guru berkategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari 52 responden yang menunjukkan nilai $Y > 72$ dengan jumlah 48 responden, dan dapat dilihat pada lampiran 4.

3. Kepemimpinan demokratis dalam memotivasi kerja guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan, bahwasanya ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja guru. Semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi motivasi kerja guru, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka semakin rendah pula motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kartono yang mengemukakan bahwa pemimpin yang demokratis akan melakukan upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang untuk mencapai tujuan bersama.³ Hal ini menunjukkan bahwa seorang pimpinan akan mempengaruhi perilaku bawahannya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Siagian yang menyatakan terwujudnya motivasi kerja tidak lepas dari peran seorang pemimpin, yang salah satunya gaya kepemimpinan demokratis.⁴ Berdasarkan hasil uji *mean hipotetik* diketahui variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai $X > 60$ dan variabel motivasi kerja mempunyai hasil $Y > 72$, yang berarti motivasi kerja guru terhadap gaya kepemimpinan demokratis di SMAN 1 Seunagan tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru SMAN 1

³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, h. 50

⁴ Siagian Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja...*, h. 143

Seunagan sudah memenuhi faktor dalam gaya kepemimpinan demokratis antara lain pemimpin memiliki rasa saling mempercayai, memperhitungkan perasaan guru, memperhitungkan faktor motivasi kerja para guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya dan pengakuan atas status bawahan secara tepat dan professional.

Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan demokratis mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi sekolah, dan guru harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Hal ini sangat diperlukan oleh seorang pemimpin, karena ini akan dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja pada guru.

Dengan demikian pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru mendapat nilai yang positif, hal ini didukung oleh uji *mean hipotetik*. Jadi dapat kita simpulkan bahwa korelasi antara kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja guru berkategori tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keduanya, hal ini terlihat dari hasil uji *mean hipotetik* terhadap variabel kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh kepala sekolah berapada pada kategori tinggi $X > (\mu + 1 \times \sigma)$ yang menghasilkan nilai $X > 60$ dari hasil keseluruhan jawaban responden kepemimpinan demokratis yaitu 75 dan hasil uji *mean hipotetik* terhadap motivasi kerja guru dari 52 responden yang berkategori tinggi $Y > 72$ yaitu 48 responden, yang berkategori rendah $Y < 48$ yaitu 0, dan yang berkategori sedang $Y > x \leq 72$ yaitu 4 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berkategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari 52 responden yang menunjukkan nilai $Y > 72$ dengan jumlah 48 responden. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru, jadi diantara keduanya terdapat korelasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan demokratisnya, serta selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah harus memberikan apresiasi kepada guru yang mampu membawa nama baik sekolah. Karena guru akan lebih semangat dan termotivasi apabila ada

penghargaan dari seorang pemimpin. Guru juga diharapkan mampu mempertahankan motivasi kerja dan memotivasi diri serta meningkatkan kapasitas diri untuk terus tetap maju dan berkembang guna mendidik dan mengajar anak-anak yang telah Allah percayakan untuk dididik menjadi calon pemimpin masa depan.

Kepada peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang sama diharapkan dapat mengungkap lebih dalam dengan meningkatkan kualitas hasil penelitian. Peneliti menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab, (2011), *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Abin Syamsudin Makmun, (2003), *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Anggraini Naskawati, (2003), *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Dikota Mataram NTB*. Tesis Tidak Diterbitkan. Universitas Negeri Malang,
- A. P. Mangkunegara. (2006), *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama.
- Baharuddin dan Umiarso, (2012), *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Daryanto, (2011), *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*, Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera,
- Didin Kurniadin dan Imam Machali, (2003), *Manajemen Pendidikan konsep dan prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
- Dirawat Dkk, (1971) *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru*. Malang, Terbitan ke-IV.
- Gitosudarmo, Indriyo, dkk, (1997), *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPFE.
- Hadari Nawawi, (1983), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung,

- Handoko, (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE,
- Hasan Alwi, dkk, (2005) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka,
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Heidjracman Ranupandojo, (2000), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFPE UGM,
- Hendyatno Soetopo, (2012), *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya,
- Husein Umar, (2003), *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
- Imam Suprayogo, (1999) *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press, Cet.1,
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Trisakti,
- Ismail Nawawi, (2010), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Dwi Putra Pustaka Jaya,
- Karmidi, (2003), *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*, Malang: Tesis tidak di terbitkan. Universitas Negeri Malang,
- Kartini Kartono, (2003), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Malthis dalam Robbins dan Mary, (2005), *Manajemen* Jakarta: Gramedia,
- Margono.S, (2010), *Metode Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

- Miftah Thoha, (2010) *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Mulyasa E, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nur Kholis, (2003) *Manejemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo,
- Pandji Anoraga, (1992), *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: Renika Cipta,
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, (2002) *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE,
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Sardiman AM, (2001), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Soekarto Indrafachrudi, (1993), *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Sondang P. Siagian, (1995) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim, (2004) *Motivasi Kepemimpinan dan Evktivitas Kelompok*. Jakarta: Reneka Cipta,
- Sugiyono, (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto,(2010), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Sri Rahmi, (2017), *Kepemimpinan Humanis Relegius di Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenamedia Group

Syafruddin Nurdin. (2005), *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta:

Quantum Teaching.

Wahjosumidjo, (2001), *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Rajagrafindo.

Winkel dalam Darsono, Max, dkk, (2002) *Belajar dan Pembelajaran*, Semarang:

Semarang Press.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY
Nomor : B-5531/Un.08/FTK/KP.07.6/06/2017

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING AWAL PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran Proposal mahasiswa Prodi MPI pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Awal Proposal dimaksud;
b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing Awal Proposal Skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1991, tentang Pokok-pokok Organisasi IAIN;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
7. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, Tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI No 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Pengangkatan, Wewenang, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Departemen Agama Republik Indonesia;
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
11. Surat Keputusan Rektor Nomor. 01 TAHUN 2015, Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Dekan.;
- Memperhatikan** : Keputusan Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry tanggal 19 Juni 2017.Un.08/KP.MPI/PP.00.9/031/2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk Saudara:
1. Razali M Thaib sebagai Pembimbing awal proposal skripsi

untuk membimbing proposal skripsi:

Nama : Fuad Hasan
NIM : 271 324 693
Judul proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Seunagan

- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat Keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2017
- Keempat** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagai mestinya apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Banda Aceh, 19 Juni 2017

Dekan,


Mujiburrahman

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-11124 /Un.08/TU-FTK/ TL.00/11/2017

22 November 2017

Lamp : -
Hal : **Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Menyusun Skripsi**

Yth,

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara (i) memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : **Fuad Hasan**
N I M : 271324693
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester : IX
A l a m a t : Jl. Teuku Meurah, Kajhu

Untuk mengumpulkan data pada:

SMAN 1 Seunagan Kabupaten Nagan Raya

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih



An. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha,

M. Said Farzah Ali
M. Said Farzah Ali



**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 SEUNAGAN**

Jln. T. Ben No. 1 Jeuram – Nagan Raya Telp. (0655) 41003 Kode Pos 23671
Website : sman1seunagan.sch.id. Email : sman1naganraya67@gmail.com

Jeuram, 02 Desember 2017

Nomor : 421.3/ 237 / 2017
Lamp. : -
Hal : **Izin Pengumpulan Data**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Banda Aceh.
Di –
Darussalam -Banda Aceh

Dengan Hormat,

1. Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B.11124/Un.08/TU-FTK/TL.00/11/2017 tanggal 22 November 2017 Perihal : Mohon Bantuan dan Keizinan Mengumpul Data Menyusun Skripsi ;
2. Sehubungan dengan Surat tersebut diatas, memberikan izin kepada :
Nama : **FUAD HASAN**
NIM : 271324693
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya.
3. Untuk maksud tersebut, pada prinsipnya kami memberikan izin kepada yang tersebut namanya di atas untuk mengumpul data, sejauh yang bersangkutan memahami dan mematuhi aturan sekolah yang ada serta setelah selesai penyusunan skripsi menyerahkan satu karya tulisnya ke pihak sekolah sebagai arsip.
4. Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Dinas Pendidikan Aceh di Banda Aceh

Lampiran 4: Pernyataan Responden Kepemimpinan Demokratis

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Dalam setiap pengambilan keputusan, saya tetap merespon pendapat guru walaupun berbeda pendapat dengan saya				
2	Dalam menjalankan tugas sekolah saya sering melakukan sendiri tanpa melibatkan guru				
3	Dalam pengambilan keputusan saya selalu mengikut sertakan guru				
4	Setiap tugas yang dilakukan guru harus dengan perintah dan arahan dari saya, termasuk dalam proses pembelajaran				
5	Saya membagikan tugas dan tanggung jawab kepada guru (jam ngajar) sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh guru tersebut				
6	Peningkatan kompetensi guru adalah kewajiban individu guru dan tidak ada hubungannya dengan saya				
7	Saya selalu menerima saran dan kritikan para guru demi kemajuan sekolah dan meningkatkan kualitas sekolah				
8	Dalam mengevaluasi kerja guru saya selalu mengadakan rapat				
9	Saya mengadakan pelatihan bagi para guru untuk meningkatkan kompetensinya				
10	Saya memberikan tugas dan tanggung jawab kepada guru tidak sesuai dengan profesinya				
11	Saya selalu bertanggung jawab atas semua permasalahan yang dilakukan oleh guru				
12	Para guru harus menerima apapun keputusan saya				
13	Kewajiban saya sebagai kepala sekolah hanya memimpin dan memerintah				
14	Saya selalu mengarahkan guru untuk mengajar sesuai dengan bidang keilmuannya				

15	Setiap keputusan saya adalah benar dan tidak membutuhkan kritik dan saran guru				
16	Pengambilan keputusan adalah hak saya sebagai kepala sekolah tanpa melibatkan guru				
17	Saya selalu berkoordinasi dan bekerja sama dengan guru dalam menjalankan tugas sekolah				
18	Saya memberikan jam ngajar lebih banyak kepada guru yang memiliki kedekatan dengan saya				
19	Saya memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh kepada guru dalam melakukan tugasnya				
20	Evaluasi kerja guru adalah tugas dan kewajiban saya sehingga rapat tidak perlu diadakan				

Banda Aceh, 18 Januari 2018
Validator

Dr. Sri Rahmi, MA

Lampiran 5: Pernyataan Responden Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
2	Saya tidak mau bekerja apabila fasilitas sekolah kurang memenuhi				
3	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi				
4	Tugas guru hanyalah mengajar				
5	Saya senang bila keberhasilan pekerjaan saya dipuji atasan				
6	Guru banyak tugas, sehingga wajar bila terlambat				
7	Saya memilih cara yang mudah dalam bekerja meskipun hasilnya tidak maksimal				
8	Saya berhadapan dengan tugas yang amat berat sehingga terdorong saya untuk bekerja lebih giat				
9	Saya akan melakukan tugas tambahan apabila ada imbalannya				
10	Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam menjalin hubungan baik sesama guru				
11	Saya akan tetap melakukan pekerjaan yang sulit untuk mendapatkan hasil yang maksimal				
12	Saya tidak mengerjakan tugas jika tidak didorong oleh orang lain				
13	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama				

14	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
15	Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin saya				
16	Saya mencintai pekerjaan saya sebagai guru				
17	Saya akan mencari alternatif lain untuk menutupi kekurangan fasilitas sekolah, seperti menggunakan media-media sederhana				
18	Saya kurang senang apabila hasil kerja saya tidak diberi penghargaan oleh atasan				
19	Tugas merupakan bagian dari hidup saya				
20	Saya bekerja hanya untuk menyenangkan pimpinan				
21	Jika ada pekerjaan lain yang lebih menjanjikan selain guru maka saya akan memilihnya				
22	Saya akan bekerja dengan maksimal dalam kondisi apapun				
23	Perasaan atau suasana hati saya mempengaruhi pekerjaan saya				
24	Gaji adalah motivasi saya dalam bekerja				

Banda Aceh, 18 Januari 2018
Validator

Dr. Sri Rahmi, MA

RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama Lengkap : Fuad Hasan
2. Tempat / tgl.Lahir : Blang Puuk Nigan, 27 September 1995
3. Alamat : Gampong Blang Puuk Nigan Kec Seunagan Kab
Nagan Raya
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Status : Belum Kawin
8. Pekerjaan : Mahasiswa
9. Riwayat pendidikan
 - a. MIN : SD Negeri 1 Blang Puuk Nigan Lulus Tahun 2007
 - b. MTSS : SMP Negeri 1 Seunagan Lulus Tahun 2010
 - c. MAN : SMA Negeri 1 Seunagan Lulus Tahun 2013
10. Nama orang Tua
 - a. Ayah : Hasanuddin Tudi
 - b. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - c. Ibu : Saidah
 - d. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
11. Alamat : Gampong Blang Puuk Nigan Kec Seunagan Kab
Nagan Raya

Banda Aceh, 30 Januari 2017

Penulis

Fuad Hasan