

No. Reg: 191150000023013

LAPORAN PENELITIAN



Ketua Peneliti
Muliadi, S.Ag. M.Pd
NIDN: 2015107203
ID Peneliti: 2015107203088743

PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS ISLAM TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMPN 1 JAYA KAB. ACEH JAYA

KATEGORI PENELITIAN	PENELITIAN DASAR PENGEMBANGAN PROGRAM STUDI
BIDANG ILMU KAJIAN	TARBIYAH DAN ILMU PENDIDIKAN
SUMBER DANA	DIPA UIN AR-RANIRY TAHUN 2019

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH OKTOBER 2019**

**LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M UIN AR-RANIRY
BANDA ACEH TAHUN 2019**

1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Islam Terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN di Kab. Aceh Jaya
- b. Kategori Penelitian : Penelitian Dasar Pengembangan Program Studi (PDPS)
- c. Bidang Ilmu yang diteliti : Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan

2. Peneliti/Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Muliadi, S. Ag., M. Ag
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP (Kosongkan bagi Non PNS) : 197210152007101003
 - d. NIDN : 2015107203
 - e. NIPN (ID Peneliti) : 201510720308743
 - f. Pangkat/Gol. : Penata Tk. I (III/d)
 - g. Jabatan Fungsional : Lektor
 - h. Fakultas/Prodi : FTK/ Pendidikan Agama Islam (PAI)

 - i. Pembantu Peneliti
 - Nama Lengkap : Nurjannah
 - Jenis Kelamin : Perempuan
 - Fakultas/Prodi : FTK, UIN Ar-Raniry Banda Aceh

3. Lokasi Penelitian : Aceh Jaya
4. Jangka Waktu Penelitian : 6 (Enam) Bulan
5. Tahun Pelaksanaan Penelitian : 2019
6. Jumlah Biaya Penelitian : Rp. 25.000.000,-
7. Sumber Dana : DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019
8. Luaran (*outcome*) Penelitian : a. Laporan Penelitian; b. Publikasi Ilmiah; c. HKI

Mengetahui,
Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan
LP2M UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

dto.

Dr. Muhammad Maulana, M. Ag.
NIP. 197204261997031002

Banda Aceh, 17 Oktober 2019
Peneliti,

dto

Muliadi, S. Ag., M. Ag.
NIDN. 2015107203

Menyetujui:

Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

dto,

Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK., MA.
NIP. 195811121985031007

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Muliadi S.Ag., M.Ag**
NIDN : 2015107203
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tgl. Lahir : Lamno, 15 Oktober 1972
Alamat : Lampreh Lamteungoh, Aceh Besar
Fakultas/Prodi : FTK/Pendidikan Agama Islam

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Islam Terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 1 Jaya, Kabupaten Aceh Jaya”** adalah benar-benar Karya asli saya yang dihasilkan melalui kegiatan yang memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai otonomi keilmuan dan budaya akademik serta diperoleh dari pelaksanaan penelitian yang dibiayai sepenuhnya dari DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Anggaran 2019. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Oktober 2019
Saya yang membuat pernyataan,
Ketua Peneliti,

Muliadi, S.Ag., M.Ag.
NIDN. 2015107203

ABSTRAK

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 SMPN 1 Jaya Kab. Aceh Jaya 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 SMPN 1 Jaya Kab. Aceh Jaya. Penelitian yang sedang dikerjakan ini berbentuk kuantitatif. Karena data yang dikumpulkan dari angka-angka. Populasi yang diambil dalam melakukan penelitian adalah kepala sekolah dan keseluruhan tenaga pengajar yaitu 38 orang. Adapun sampel yang digunakan yaitu menggunakan seluruh sampel yang ada dalam populasi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Terdapat hubungan signifikan antara keduanya. Hal ini terlihat dari hasil uji hubungan atau korelasi antara kepemimpinan demokrasi dengan motivasi kinerja guru, diperoleh nilai signifikansinya adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$ diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru*.

Adapun hubungan Kepemimpinan Demokrasi terhadap Motivasi Kinerja Guru berada pada kategori tinggi yaitu dengan nilai r nya adalah 0,809. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru, jadi diantara keduanya terdapat korelasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil rata-rata tingkat motivasi kerja guru di SMPN 1 Jaya Kabupaten Aceh Jaya 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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Swt. Dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian, **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Islam Terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 1 Jaya, Kabupaten Aceh Jaya.”**

Salawat beriring salam senantiasa tercurahkan ke pangkuan alam Nabi besar Muhammad Saw. sahabat dan keluarga beliau sekalian.

Dalam proses penelitian dan penulisan laporan ini tentu banyak pihak yang ikut memberikan kontribusi, motivasi, bimbingan dan arahan. Oleh karena itu, penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh beserta sivitas akademika UIN Ar-Raniry;
2. Ibu Ketua LP2M UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
3. Bapak Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
4. Bapak Kepala sekolah bersama dewan guru SMP 1 Lamno, Aceh Jaya;
5. Tim Ekspert yang telah bersedia untuk membahas isi sekaligus menguatkan hasil penelitian ini;
6. Tim Pinus Institute yang telah memfasilitasi dalam melakukan pengujian draft dan hasil awal penelitian ini;

7. Para Staf dan Karyawan LP2M dan Puslitpen UIN Ar-Raniry Banda Aceh; dan
8. Dosen-dosen dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah ikut membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.

Akhirnya hanya Allah Swt. yang dapat membalas amalan mereka, semoga menjadikannya sebagai amal yang baik.

Harapan penulis, semoga hasil penelitian ini menjadi kontribusi berguna bagi para akademisi, pengambil kebijakan dan tentu menjadi salah satu amalan shalih di dunia dan akhirat. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*]

Banda Aceh, 15 Oktober 2018
Ketua Peneliti,

Muliadi, S, Ag., M. Ag.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	4
KATA PENGANTAR	5
DAFTAR ISI	7
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	9
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Operasional/ Penjelasan Istilah.....	13
BAB II: KAJIAN TEORI	
A. Kepemimpinan	15
1. Definisi Kepemimpinan Demokratis	15
2. Teori-teori Kepemimpinan Demokratis.....	19
3. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis	23
B. Motivasi Kerja Guru	30
1. Definisi Motivasi Kerja	31
2. Teori-teori Motivasi Kerja	33
3. Ciri-ciri Motivasi Kerja	35
4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Guru	37
C. Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kerja Guru	41
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel Penelitian	48
C. Tempat Penelitian	49
D. Teknik Pengumpulan Data	50
E. Uji Coba Instrumen Penelitian	50
F. Uji Prasyarat Analisis.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	54

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Pembahasan	63
BAB V: PENUTUP	
A. Simpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

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 peranannya sebagai seorang *leader*. Keefektifan kepala sekolah dalam memimpin proses pendidikan di sekolah diperlukan 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.

Leader istilah yang sering dipakai dalam istilah kepemimpinan adalah suatu proses yang mengandung unsur memengaruhi, adanya kerja sama, mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah pendidikan. Dari itu, kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika pendidikan.

Dalam hal itu, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi sekolah, tetapi juga *leader* dalam mengelola pendidikan di sekolah tersebut. Dia harus mengelola pendidikan dengan kecakapan dan kebijakan pada lembaga yang dinaunginya. Seorang kepala sekolah harus peka terhadap persoalan administrasi dan kualitas guru atau keberlangsungan sistem pendidikan di sekolah yang dipimpinya.

Kepala sekolah senantiasa siap dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggerakkan, mengarahkan tenaga pendidikan bahkan memaksa mereka [jika dianggap perlu] dalam sebuah kebijakan demi memajukan pendidikan. Namun, patut dicatat bahwa kepemimpinan [*leader*] demokratis [seperti kepala sekolah] bukan dalam arti sebagai seorang diktator, melainkan *leader* [bijak] di tengah-tengah anggota kelompoknya (Abdul Aziz Wahab, 2011). Karena kepemimpinan yang bijak menjadi impian bagi bawahan yang dipimpinnya sehingga segala kebijakan dan kegiatan yang terapkannya akan berjalan sesuai dengan harapan.

Selain tujuan di atas, prinsip kepemimpinan demokratis yang baik tercermin dari sikap dan kebijakan yang mampu memengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu dalam bekerja tanpa terkesan adanya penekanan. Seorang bawahan di bawah kepemimpinan seorang pemimpin demokrasi dengan mudah menumbuhkan, mengembangkan daya inovasi dan kreativitas mereka dalam bekerja, melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Selain itu, prinsip kepemimpinan demokrasi yang mudah diterima oleh semua bahkan senantiasa mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahan untuk kemajuan kelompoknya.

Mereka [bawahan] mengharapkan kritik yang bisa membangun perkembangan pendidikan sekolah dapat diterima sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan membangun semangat serta memotivasi para anggotanya dalam mengembangkan diri.

Motivasi kerja adalah aktivitas yang dapat 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 berkuantitas maka diri seorang guru membutuhkan motivasi kerja yang mampu memberi pengaruh terhadap kinerja di bawah kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti lakukan di SMPN 1 Jaya, 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, sebuah keputusan diambil didasarkan pada musyawarah secara kekeluargaan. Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Jaya 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* di antara kepala sekolah dengan guru.

Berdasarkan deskripsi di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Islam terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 1 Jaya di Kab. Aceh Jaya*. Hasil penelitian diharapkan melahirkan kontribusi positif dalam upaya

kaderdisasi sistem Kepemimpinan Demokratis Perspektif Islam dan akhirnya akan memberi pengaruh terhadap motivasi kerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan demokratis memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Jaya?
2. Apakah dengan kepemimpinan demokrasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Jaya?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Jaya
2. Mengetahui peningkatan motivasi kerja guru dengan adanya kepemimpinan demokrasi di SMP Negeri 1 Jaya

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; dan
- c. Mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru di SMPN 1 Jaya.

E. 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, di antaranya 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 [Hasan Alwi, 2005]. Adapun pengertian pengaruh dalam penelitian ini adalah pengaruh hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMPN 1 Jaya.

2. Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai [Sudarwan Danim, 2004]. Adapun kepemimpinan demokratis yang peneliti maksud dalam penelitian 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 (Handoko, 2012). Adapun motivasi yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah suatu dorongan positif dari dalam diri guru untuk aktif dan produktif dalam proses belajar mengajar di SMPN 1 Jaya.

4. Guru

Menurut pandangan, guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan (Syafuruddin Nurdin, 2005). Adapun guru yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada di SMPN 1 Jaya baik itu guru tetap maupun guru honoris.[]

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu syarat penting yang harus dipenuhi ketentuan-ketentuan, untuk memperbaiki kerja/kinerja, baik pada lembaga pendidikan, pemerintahan, swasta maupun dalam kehidupan sosial kemasyarakatan. Untuk mengetahui lebih lanjut yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan demokrasi dapat teridentifikasi melalui definisi dan teori-teori kepemimpinan berikut:

1. Definisi Kepemimpinan Demokratis

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader*. Kata ini berasal dari akar kata "*to lead*" dan kegiatannya disebut dengan *leadership* [kepemimpinan]. Dalam kata kerja *to lead* terdapat beberapa makna yang saling berkaitan yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya [Suprayogo, 1999: 61].

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

memengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

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

Menurut [Sri Rahmi, 2017: 27] kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sukarela dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

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. 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 [Kartni Kartono, 73: 1998]. Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting.

Setiap orang 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 melibatkan diri secara langsung dan

membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.

Mifta Thoha mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. 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.

Di bawah kepemimpinan demokratis para guru dapat bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolah. Pekerjaan-pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Akhirnya terciptalah suasana disiplin, kekeluargaan yang menyenangkan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan demokratis di atas diambil simpulan bahwa kepemimpinan demokratis adalah

kepemimpinan yang menjunjung rasa kebersamaan bersama bawahannya. Sistem kepemimpinan ini senantiasa dibangun atas dasar musyawarah dengan para bawahan, menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang akan dan telah disepakati, dan senantiasa menjaga harmonisasi antara pemimpin dengan bawahan.

2. Teori-teori Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai pendapat, saran dan nasehat dari staff dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Karena berdasarkan definisi dari Ricky W. Griffin seorang pemimpin mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. [Griffin, 2003 : 68]

Kepemimpinan demokratis memiliki prinsip aktif, dinamis dan terarah dalam kepemimpinan. 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 (Nawawi, 96: 1983).

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.

Hadari Nawawi berpendapat kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan, kemajuan dan perkembangan organisasi. 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 mengambil suatu keputusan. 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. 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.

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.

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.

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.

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

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. Menurut Rivai dan Mulyadi gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. 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 atasan dan bawahan akan menjadi erat dan harmonis. Pengarahan dari pimpinan lebih bersifat sukarela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal.

3. Ciri-ciriKepemimpinan Demokratis

Terdapat empat ciri dalam kepemimpinan demokratis:

- 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; dan
- 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 kehidupan di sekolah, adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis menurut Anggraini Naskawatisebagai 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; dan
- d. Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya.

Sedangkan menurut Sudarwan Danim pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- 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; dan
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

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 mereka 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 di antara 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, efiseien 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, 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 [Dirawat , dkk., 1971: 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 pekerjaan dan kebijakan yang perankan oleh seorang 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 teridentifikasi 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. 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.

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 argumen di atas 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.

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 terhadap keberhasilan, capaiannya. 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.” Menurut Malthis motivasi merupakan “hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Sedangkan Rivai berpendapat bahwa motivasi 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. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarah perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.

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.” Sedangkan

Siswanto berpendapat “Motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.”

Dari pendapat di atas 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.” Menurut Umar “motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik.” 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.”

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.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas.

Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 menerangkan: "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 diraihny. 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 [Sardiman AM, 2001:.83]:

- 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.
- 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; dan
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

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

- 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 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; dan
- e. Sedikit pengawasan Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-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 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 [Wahjosumidjo, 2001: 42]. Hal ini senada dengan Karmadi bahwa faktor ini dapat muncul dari dalam diri [*intrinsik*] maupun dari luar diri [*ekstrinsik*]. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor *intrinsik* yaitu faktor-faktor yang timbul dari dirinya sendiri. Indikator *intrinsik* yaitu:
 - 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; dan
 - 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 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 membuat suasana menjadi lebih menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut tentunya guru lebih bersemangat untuk datang ke sekolah. Lingkungan sekolah yang kondusif juga mampu menciptakan daya dorong bagi etos kerja pegawai. Guru 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 terkesan 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; dan
- 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. 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;

b. *Behavior* (perilaku)

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

c. *Contingency* (pendekatan)

Pendekatan ini mengharuskan seorang pemimpin dapat memahami situasi di dalam perusahaanya. 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 bawahanya yang bekerja di dalam sekolah saja, melainkan seorang pemimpin juga harus pandai berkomunikasi dengan bawahanya.

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. Di bawah kepemimpinannya guru-guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolah yang dipimpinnya.

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

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. Hal ini menunjukkan bahwa seorang

pimpinan akan mempengaruhi perilaku dan bisa meningkatkan motivasi kerja bawahannya [Kartini Kartono, 2003: 47].

Selain itu Kartono menerangkan tentang kepemimpinan, "Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnyasifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya." [Kartini Kartono, 2003: 48].

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.

Siagian menyatakan terwujudnya motivasi kerja tidak lepas dari peran seorang pemimpin, yang salah satunya kepemimpinan demokratis. 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.

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.

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.

Di samping itu motivasi kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin untuk guru 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 [Mulyadi & Rivai, 2009: 309].

Inilah di antara tujuan seorang pemimpin demokratis yang menjadi harapan dari kinerjanya. Rivai menyatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di perusahaan [Mulyadi & Rivai, 2009: 309].

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Menurut Wibowo menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. [Arif Wibono, 2012:81]

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 (Sugiyono, 2013). 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 karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMPN 1 Jaya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Suharsimi Arikunto, 2010 dalam bukunya mengatakan bahwa: untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan pedoman pendapat diatas, jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka diambil keseluruhannya. Dengan pertimbangan tersebut, maka sampel penelitian adalah keseluruhan populasi sejumlah 38 orang guru.

C. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 I Jaya. 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, (d). SMPN 1 Jaya yang bisa dikatakan menjadi sekolah favorit dikalangan masyarakat.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan, maka peneliti menggunakan metode:

1. Observasi awal dilakukan untuk mengamati dan mencatat sistematis dari fenomena-fenomena yang diselidiki. Mahmud (2011: 177) mengatakan bahwa observasi dilakukan untuk menentukan data dan informasi dari gejala atau fenomena (kejadian atau peristiwa) secara sistematis dan didasarkan pada tujuan penyelidikan yang telah dirumuskan
2. *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 SMPN 1 Jaya. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket ini berhubungan dengan kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja guru yang terjadi. Angket angket ini berbentuk pertanyaan tertulis yang berjumlah 20 butir pertanyaan dengan empat pilihan jawaban atau menggunakan skala likert yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

E. Uji Coba Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dibutuhkan suatu tes yang baik. Tes yang baik biasanya memenuhi kriteria validitas tinggi, reliabilitas tinggi. Karakteristik kualitas tes yang digunakan tersebut, maka Sebelum

digunakan tes harus diujicobakan untuk memeriksa validitas, reliabilitas.

a. Uji validitas angket kepemimpinan demokrasi dan motivasi kerja guru

Sebuah tes dikatakan telah valid apabila tes tersebut secara tepat dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu : dari tes itu sendiri sebagai suatu totalitas, dan segi itemnya, sebagai yang tak terpisahkan dari tes tersebut (Surapranata, 2005 : 50). Mengetahui validitas angket dari jawaban guru menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson (*Pearson product moment*) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Setelah dihitung, kemudian dibandingkan r hasil perhitungan dengan r tabel. Apabila r hitung > r table, maka dapat disimpulkan bahwa item soal tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.2 Kategori Validitas Butir Soal

Batasan	Kategori
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Tinggi
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Cukup Tinggi
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Agak Rendah

$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Sangat Rendah

(Arikunto, 2006:276)

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah kestabilan skor yang diperoleh ketika diuji ulang dengan tes yang sama pada situasi yang berbeda atau satu pengukuran ke pengukuran lainnya (Arikunto,2012). Menghitung reliabilitas tes dengan persamaan koefisien alpha dari Cronbach (*Cronbach's coefficient alpha*) berikut.

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Notasi:

r_{11} = reliabilitas instrumen

n = jumlah item

$\sum s_i^2$ = jumlah varians

s^2 = varian dari total skor

Tabel 3.3 Kategori Reliabilitas Tes

Batasan	Kategori
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Sangat Tinggi (sangat baik)
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Tinggi (baik)
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Cukup (sedang)
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Rendah (kurang)
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Sangat Rendah (sangat kurang)

(Arikunto, 2006)

F. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas, Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi atau sebaran skor data hasil belajar kognitif siswa kedua kelas terdistribusi normal atau tidak. Menurut Sudjana (2002: 123) uji normalitas menjadi patokan untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam analisis selanjutnya. Uji normalitas ini menggunakan rumus Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2004: 306) : Apabila hasil Chi Kuadrat yang diperoleh melalui perhitungan (X^2_{hitung}) lebih kecil daripada harga Chi kuadrat pada tabel (X^2_{tabel}) dengan taraf signifikansi 5% maka data dari variabel tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika harga Chi Kuadrat dihitung lebih besar daripada Chi Kuadrat tabel maka data variabel tersebut berdistribusi tidak normal
2. Uji linearitas, Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan linearitas menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 14). Selanjutnya harga F dikonsultasikan dengan harga F pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika harga F yang diperoleh lebih kecil dari F tabel maka kedua variabel mempunyai pengaruh linier. Sebaliknya jika harga F lebih besar dari harga F tabel berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linier.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk menentukan derajat hubungan antara variabel bebas (prediktor) dengan variabel terikatnya (kriterium). Sutrisno Hadi (2004: 2) tugas pokok analisis regresi adalah:

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor
- 2) Menguji apakah korelasi itu signifikan atautkah tidak
- 3) Mencari persamaan garis regresinya
- 4) Menentukan sumbangan relatif antara sesama prediktor,

Jika prediktornya lebih dari satu. Adapun persamaan garis regresi dengan satu prediktor dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 1-2) dengan rumus yaitu:

$$Y = a . X + k$$

Keterangan:

Y = kriterium; X = prediktora; a = bilangan koefisien antara prediktor dan kriterium; k = bilangan konstan.

2. Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriterium

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan anantara variabel. Dalam penelitian ini analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). Untuk mendapatkan nilai r menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson (*Pearson product moment*) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y,
dua variabel dikorelasikan

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = kuadrat dari X

$\sum Y^2$ = kuadrat dari Y

Setelah koefisien korelasi diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan uji F. Selanjutnya untuk memberikan interpretasi maka harga F hitung dikonsultasikan dengan harga F pada tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka koefisien korelasi tersebut signifikan, dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka koefisien korelasi tersebut tidak signifikan.

3. Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif (SE) merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti (Sutrisno Hadi, 2004: 39) Rumus sumbangan efektif sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 39) yaitu:

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

Keterangan:

SE=Sumbangan Efektif

r^2 = Koefisien Determinan

Untuk memudahkan dalam menganalisis data maka perhitungan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 13.0

4. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis statistik. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru.

Kesimpulan apakah Ho diterima atau ditolak, diperoleh dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai sig. $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kepemimpinan demokrasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga sebaliknya, jika nilai sig. $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti kepemimpinan demokrasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

5. Analisis data Angket Motivasi Kinerja Guru

Pengolahan data dari angket motivasi dilakukan secara kualitatif, yaitu melalui perhitungan skor angket yang diberikan kepada guru. Angket diberikan untuk melihat

peningkatan motivasi kinerja guru dengan kepemimpinan demokrasi. Penskoran data diperoleh dengan menggunakan skala *Likert*, dalam penelitian ini pernyataan yang digunakan adalah pernyataan yang bersifat positif dan negatif, dan skor untuk setiap pernyataan terdiri atas empat kategori, yaitu SS (skor 4), S (skor 3), TS (skor 2), dan STS (skor 1). maka instrumen terlebih dahulu di analisis dengan cara-cara sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kebenaran suatu instrumen sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas data motivasi belajar yang berupa data politomi dilakukan dengan menggunakan persamaan *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

X = Skor item

Y = Skor total

N = Jumlah siswa

Setelah dihitung, kemudian dibandingkan r hasil perhitungan dengan r tabel. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan item soal tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006) reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

n = jumlah item

$\sum s_i^2$ = jumlah varians

s_i^2 = varian dari total skor

Data yang diperoleh melalui angket motivasi belajar selanjutnya direkap dan ditentukan kategorinya. Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam angket motivasi belajar, rekap rekor yang diberikan oleh siswa terhadap pernyataan dibuat dengan ketentuan: a) Setiap pernyataan dalam angket motivasi terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif memenuhi kriteria: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = setuju (S) dan 4 = sangat setuju (SS), sedangkan pernyataan negatif memenuhi kriteria: 4 = sangat tidak setuju (STS), 3 = tidak setuju (TS), 2 = setuju (S) dan 1 = sangat setuju (SS); b) Perhitungan skor gabungan dari pernyataan angket motivasi dilakukan dengan merujuk langkah-langkah Sukardi (2003: 147).

Berdasarkan langkah-langkah tersebut didapatkan rentang kategori motivasi belajar siswa yang selengkapnya tertera dalam Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Rentang Skor dan kategori

No	Rentang Skor	Kategori
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

(Azwar, 2003: 108)

Keterangan:

$\mu = \frac{1}{2}$ (skor tertinggi + skor terendah)

$\sigma = \frac{1}{6}$ (skor tertinggi - skor terendah)

Mengetahui ada atau tidaknya peningkatan motivasi kinerja guru maka dilakukan uji Kai-Kuadrat (X^2). Untuk uji statistik mengetahui peningkatan motivasi kinerja guru menggunakan Kai-Kuadrat (*chi-square test*). Menurut Jogiyanto (2008: 237) Pengujian Kai-Kuadrat (*chi-square test*) digunakan untuk menguji perbedaan yang signifikan antara distribusi data yang diobservasi dengan distribusi yang diharapkan untuk beberapa kategori. Pengujian ini dilakukan untuk tipe data nominal sebagai berikut (dengan *degree of freedom*, $d.f = n-1$):

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar:

$$d.f. = k-1$$

Notasi:

K = jumlah kategori

O_i = jumlah observasi dalam suatu kategori ke- i

E_i = jumlah yang diharapkan dalam suatu kategori ke- i

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMPN 1 Jaya merupakan pendidikan yang beralamat di Jln. Banda Aceh Meulaboh Kec. Jaya Kab. Aceh Jaya memiliki sarana dan prasarana yang menunjang untuk kelangsungan proses belajar mengajar. Suasana yang tercipta pun cukup kondusif dan nyaman. Sekolah tersebut 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.

SMPN 1 Jaya, hingga saat ini dipandang sebagai salah satu lembaga yang mendukung 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 table berikut:

Tabel 4. 1: Keadaan Gedung, Sarana dan Prasarana SMPN 1 Jaya Tahun 2019

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 SMPN 1 Jaya Tahun 2019

Tabel 4. 2: Keadaan Gedung, Peralatan SMPN 1 Jaya Tahun 2019

No	Sarana Prasarana	Keadaan		Total Alat Tersedia	Kapasitas
		Baik	Rusak		
1	Laboraturium 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 SMPN 1 Jaya Tahun 2019

Tabel 4. 3: Keadaan Perkembangan Guru dan Pegawai SMPN 1 Jaya

No	Keterangan Personil	Lk	Pr	Jlh
1	Guru Tetap	11	14	25
2	Guru Honor	4	7	11
3	Peg.TU.Tetap	1	-	1
4	Pesuruh Tetap	1	-	1
Jumlah		17	21	38

Sumber: Dokumentasi dan Arsip SMPN 1 Jaya Tahun 2019

Dari hasil data yang bersumber dari SMPN 1 Jaya diatas, peneliti akan mengambil sampel pada 38 guru, baik itu guru tetap maupun guru honorer. Dapat disimpulkan jumlah guru memenuhi syarat sebagai sampel penelitian yang dimaksudkan oleh penulis di SMPN 1 Jaya dan akan diberikan kuesioner.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan demokratis

- a. Hasil Analisis Uji Hubungan atau Korelasi antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru

Sebelum menguji hubungan atau korelasi antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru, terlebih dahulu kedua data tersebut harus diuji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Adapunn *output* hasil dari uji normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan	,138	38	,066	,947	38	,069
Motivasi	,109	38	,200*	,976	38	,578

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance

Hasil di atas, diperoleh nilai signifikansinya dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk data kepemimpinan demokrasi adalah 0,066 dan untuk data motivasi kinerja guru 0,200. Sedangkan dengan menggunakan uji Shapiro-wilk diperoleh nilai ignifikansi untuk data kepemimpinan 0,069 dan data motivasi kinerja guru 0,578. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) 5% atau 0,05 maka diperoleh bahwa nilai signifikansi kedua data tersebut lebih besar dari nilai α . Dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan demokrasi dan data motivasi kinerja guru berdistribusi normal.

Karena kedua data tersebut berdistribusi normal, maka uji korelasi yang dapat digunakan adalah uji Korelasi Product Moment Pearson. Sebelum dilakukan pengujian perlu dirumuskan hipotesis. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho : $r = 0$: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru

Ha : $r \neq 0$: Terdapat hubungan yang signifikan antara

0 Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru

Kriteria untuk penerimaan dan dan penolakan hipotesi adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil uji korelasi atau hubungan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru dengan menggunakan bantuan SPSS sebagai berikut:

Correlations

		Kepemimpinan	Motivasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Motivasi	Pearson Correlation	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil *output* SPSS di atas, diperoleh nilai signifikansinya adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru. Adapun hubungan *Kepemimpinan Demokrasi terhadap Motivasi Kinerja Guru* berada pada kategori tinggi yaitu dengan nilai r nya adalah 0,809.

b. Hasil Uji Regresi atau Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Motivasi Kinerja Guru

Sebelum menguji pengaruh atau regresi Kepemimpinan Demokrasi terhadap Motivasi Kinerja Guru, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dan uji linearitas data untuk dapat menentukan model uji regresi. Berdasarkan hasil uji normalitas seperti yang terlihat di atas, bahwa kedua data berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan * Motivasi	1493,996	2	67,909	4,437	,002
Between Groups	1129,204	1	1129,204	73,777	,000
Deviation from Linearity	364,792	2	17,371	1,135	,408

Within Groups	229,583	1	15,306		
		5			
Total	1723,57	3			
	9	7			

Dari hasil output SPSS di atas diperoleh bahwa nilai signifikannya adalah 0,408. Nilai tersebut lebih besar dari nilai taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,408 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru.

Sedangkan untuk menguji pengaruh, perlu dirumuskan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis untuk uji pengaruh Kepemimpinan Demokrasi terhadap Motivasi Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru

Ha : $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka Ho diterima dan Ha di tolak. Begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun hasil uji regresi atau pengaruh

Kepemimpinan Demokrasi terhadap Motivasi Kinerja Guru dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,263	5,437		2,623	,013
	Motivasi	,761	,092	,809	8,270	,000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Dari *output* SPSS di atas, diperoleh nilai signifikasinya adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru.

2. Motivasi kerja guru

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil rata-rata tingkat motivasi kerja guru di SMPN 1 Jaya Kabupaten Aceh Jaya berkategori tinggi, hal ini dilihat dari tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Pernyataan ini didukung hasil persentase terhadap motivasi kerja guru pada SMPN 1 Jaya Kecamatan Jaya Kabupaten Aceh Jaya dari 38 responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden dengan tingkat presentase 74% dengan katagori baik. 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. 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. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pimpinan akan mempengaruhi perilaku bawahannya.[]

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru dapat ditarik simpulan:

1. Terdapat hubungan signifikan antara keduanya, hal ini terlihat dari hasil uji hubungan atau korelasi antara kepemimpinan demokrasi dengan motivasi kinerja guru, diperoleh nilai signifikansinya adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$ diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Demokrasi dengan Motivasi Kinerja Guru. Adapun hubungan *Kepemimpinan Demokrasi terhadap Motivasi Kinerja Guru* berada pada kategori tinggi yaitu dengan nilai r nya adalah 0,809. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru, jadi diantara keduanya terdapat korelasi.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil rata-rata tingkat motivasi kerja guru di SMPN 1 Jaya Kabupaten Aceh Jaya 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.

B. Saran

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

1. 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.
2. 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

- Alwi, Hasan dkk. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka
- AM, Sardiman. (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- AM, Sardiman. (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Renika Cipta
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Eektivitas Kelompok*. Jakarta: Reneka Cipta
- Daryanto. (2011). *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*, Bandung: Sarana Turtorial Nurani Sejahtera
- Dirawat, dkk. (1971). *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru, IV*. Malang, Terbitan
- Dirawat, dkk. (1971). *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru, IV*. Malang
- E, Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 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: BPFE,
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrafachrudi, Soekarto. (1993). *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Karmidi. (2003). *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*. "Tesis tidak diterbitkan." Malang: Universitas Negeri Malang
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniadin, Didin dan Machali, Imam. (2003). *Manajemen Pendidikan konsep dan prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Makmun, Abin Syamsudin. (2003). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malthis dalam Robbins dan Mary. (2005). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Margono. S. (2010). *Metode Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. IX. Jakarta, tp.
- Naskawati, Anggraini. (2003). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Di kota Mataram NTB*. "Tesis Tidak Diterbitkan." Universitas Negeri Malang
- Nawawi, Ismail. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Dwi Putra Pustaka Jaya

- Nur Kholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo
- Nurdin, Syafruddin. (2005). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching
- P. Siagian, Sondang. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rahmi, Sri. (2017). *Kepemimpinan Humanis Relegius di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenamedia Group
- Ranupandojo, H. dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, Heidjracman. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Soetopo, Hendyatno. (2012). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprayogo, Imam. (1999). *Revormulasi Visi Pendidikan Islam, cet.1*. Malang: Stain Press
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. (2003). *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wahab, Abdul Aziz. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Rajagrafindo
- Wibowo, Arief. (2003). *Pengantar Analisis Jalur (Path Analysis)*. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga
- Winkel dalam Darsono, Max, dkk. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Semarang: Semarang Press



**BIODATA PENELITI
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
TAHUN 2019**

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Muliadi, S. Ag., M. Ag
2.	Jenis Kelamin L/P	Laki-laki
3.	Jabatan Fungsional	Lektor
4.	NIP	197210152007101003
5.	NIDN	2015107203
6.	NIPN (<i>ID Peneliti</i>)	201510720308743
7.	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamno, 15 Oktober 1972
8.	E-mail	muliadikurdi@gmail.com
9.	Nomor Telepon/HP	08126939605
10.	Alamat Kantor	Darussalam
11.	Nomor Telepon/Faks	-
12.	Bidang Ilmu	Pendidikan
13.	Program Studi	Pendidikan Agama Islam
14.	Fakultas	Tarbiyah dan Keguruan

B. Riwayat Pendidikan

No.	Uraian	S1	S2
1.	Nama Perguruan Tinggi	IAIN Ar-Raniry	IAIN Ar-Raniry
2.	Kota dan Negara PT	Banda Aceh/ Indonesia	Banda Aceh/ Indonesia
3.	Bidang Ilmu/Program Studi	Pendidikan Bahasa Arab	Fiqh
4.	Tahun Lulus	1999	2002

C. Pengalaman Penelitian dalam 3 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Sumber Dana
	-	-	-
dst.			

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 3 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Sumber Dana
	-	-	-
dst.			

E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun/Url
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

F. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Tebal Halaman	Penerbit
1.	-	-	-	-
2.				
dst.				

G. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1.	-	-	-	-
2.				
dst.				

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian pada Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 30 Oktober 2019
Ketua/Anggota Peneliti,

Muliadi, S. Ag., M. Ag
NIDN. 2015107203

Lampiran 1: 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 kopetensi 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 kopetensinya				
10	Saya memberikan tugas dan tanggung jawab kepada guru tidak sesuai denga profesinya				
11	Saya selalu bertanggung jawab atas semua permasalahan yang di lakukan				

	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	Evalusi kerja guru adalah tugas dan kewajiban saya sehingga rapat tidak perlu diadakan				

Lampiran 2: 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				