

**PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI
SMPN2 SUMBERPUCUNG**

SKRIPSI

Oleh:
ANITA NURRUL FEBRIANTI
06410078



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2010**

**PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI
SMPN2 SUMBERPUCUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
ANITA NURRUL FEBRIANTI
06410078

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI SMPN2 SUMBERPUCUNG

Skripsi

Oleh:

Anita Nurrul Febrianti
06410078

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 19761128200122001

Tanggal, 28 September 2010

Mengetahui :

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang

Dr. H. Mulyadi, M. pd. I
NIP. 195507171 98203 1 005

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI SMPN2 SUMBERPUCUNG**

SKRIPSI

Oleh:

**Anita Nurrul Febrianti
06410078**

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal, 9 Oktober 2010**

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. (Penguji Utama)	()
<u>Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si</u> NIP. 19700813 200112 1 001	
2. (Ketua Penguji)	()
<u>Andik Rony Irawan, M. Si., Psi</u> NIP. 19731122 799903 1 003	
3. (Sekertaris Penguji/Pembimbing)	()
<u>Rifa Hidayah, M.Si</u> NIP. 19761128 200212 2 001	
Mengesahkan	
Dekan fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	
<u>Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I</u> NIP. 195507171 98203 1 005	

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Anita Nurrul Febrianti
NIM : 06410078
Alamat : JL. Sekarjinggo, no. 12 Ponorogo

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang, yang berjudul:

PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PARA GURU DI SMPN2 SUMBER PUCUNG

Adalah murni hasil karya penulis dan bukan duplikasi dari karya orang lain

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, adalah bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan fakultas Psikologi UIN Maliki Malang, melainkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dan tanpa intervensi dari pihak manapun.

Malang, 29 September 2010

Peneliti

Anita Nurrul Febrianti

MOTTO

﴿

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ ﴿١١﴾.....

“.....*Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....*”(QS.

Ar Rad: 11)

“Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...

Segala puji atas rahmat serta hidayah Allah SWT
sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk
Segenap keluarga besar, khususnya orang tuaku tercinta.
Ayahanda Suyatno, S. Pd. I yang menjadi kekuatan di setiap langkahku.

Ibunda Supartin yang senantiasa mencurahkan kasih
sayang dengan tulus dan do'a yang tak pernah putus.
Tak akan sempurna aku membalasnya, Allah-lah Yang
Maha Kuasa membalas segala kebaikan

Adikku tersayang, Ulfa Nur Islamiati
Yang membuatku bangga menjadi seorang kakak.
Semoga kesuksesan selalu menyertaimu

Sahabat terbaikku
Ived, cipo, mba'dina, ajenk, lulux, mayang, asri, indah
Terima kasih telah mengerti aku selama ini

“HHIPL” yang selalu memberikan perhatian dan sabar
memotivasi Q dalam menentukan setiap langkah
kehidupan

Dan seseorang yang selalu berhasil “memaksaku”
tersenyum dan menjadi kekuatan di saat rapuhku meski
akhirnya kita tak dapat bersatu

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur terpanjatkan kehadiran Allah SWT atas segenap limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. *Shalawat wa salam* semoga senantiasa tercurahkan ke pangkuan Baginda Rosulullah Muhammad SAW, yang telah membimbing umat dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh hidayah. Serta kepada seluruh keluarga dan sahabat Beliau.

Terselesaikannya skripsi ini tak pernah lepas dari dukungan dan peran semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan rangkaian terima kasih dengan tulus teriring do'a *Jazakumullahu Khairon Katsiron* kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang memberikan dukungan serta kewenangan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Rifa Hidayah, M. Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan motivasi, bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran, sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

4. Seluruh dosen psikologi yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya pada saat perkuliahan.
5. Keluarga besar SMPN2 Sumberpucung, yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman bagi penulis pada saat penelitian, juga yang telah dengan senang hati menerima kedatangan penulis saat melakukan penelitian.
6. Teman-teman seperjuangan Fakultas psikologi 2006 UIN Malang, yang telah menjadi sahabat untuk belajar bersama memperbaiki diri dan memberi motivasi serta inspirasi.
7. Teman-teman IMAMUPSI & WAROK yang memberi motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar lebih memaknai hidup.
8. Serta semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu persatu di sini, yang memberikan saran dan pemikiran sehingga penulisan ini menjadi lebih baik.

Akhirnya, sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terlalu sederhana untuk disebut sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf. Selanjutnya segala bentuk saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangatlah diharapkan demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amiin.

Akhir kata, *Wasaalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Malang, 29 September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	13
A. Persepsi	13
1. Pengertian Persepsi	13
2. Faktor yang mempengaruhi persepsi	14
3. Indikator persepsi	16
B. Kepemimpinan	18
1. Pengertian kepemimpinan	18
2. Tugas-tugas kepemimpinan kepala sekolah	19
3. Tipe-tipe kepemimpinan pendidikan	25
4. Pengertian persepsi kepemimpinan	27
5. Persepsi kepemimpinan dalam Islam	29
C. Motivasi kerja	32
1. Pengertian motivasi kerja	32

2. Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	33
3. Teori-teori	35
4. Indikator-indikator motivasi kerja	46
5. Motivasi kerja dalam Islam	48
D. Pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja	51
E. Hipotesis	53
BAB III: METODE PENELITIAN	54
A. Rancangan penelitian	54
B. Identifikasi Variabel	55
C. Definisi operasional Variabel Penelitian	55
D. Populasi dan sampel	56
E. Metode pengumpulan data	58
F. Validitas dan Reliabilitas	64
G. Teknis Analisis Data	69
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
A. Deskripsi lokasi penelitian	73
B. Paparan data	76
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert	62
Tabel 3.2 Blue Print Persepsi Kepemimpinan	63
Tabel 3.3 Blue Print Motivasi Kerja	64
Tabel 3.4 Hasil Validitas Angket Persepsi Kepemimpinan	66
Tabel 3.5 Hasil Validitas Angket Motivasi Kerja	67
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan	69
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	69
Tabel 4.1 Mean Dan Standart Deviasi Persepsi Kepemimpinan	76
Tabel 4.2 Rumusan Kategori Persepsi Kepemimpinan.....	77
Tabel 4.3 Hasil Variabel Persepsi Kepemimpinan	77
Tabel 4.4 Mean Dan Standart Deviasi Motivasi Kerja	78
Tabel 4.5 Rumusan Kategori Motivasi Kerja	78
Tabel 4.6 Hasil Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 4.7 Rangkuman Regresi	79
Tabel 4,8 Persamaan Regresi Anova	80
Tabel 4.9 Persamaan Regresi Coeffecient	81
Table 4.10 Model Summary.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala persepsi kepemimpinan
2. Skala motivasi kerja
3. Skor jawaban persepsi kepemimpinan
4. Skor jawaban motivasi kerja
5. Penghitungan mean hipotetik
6. Hasil uji validitas dan reliabilitas kecerdasan spiritual
7. Hasil uji validitas dan reliabilitas kecemasan menghadapi kematian
8. Hasil regresi korelasi *product moment karl pearson*
9. Hasil regresi linear
10. Profil sekolah
11. Daftar guru SMPN2 Sumberpucung
12. Surat izin penelitian
13. Surat izin diperbolehkan melakukan penelitian
14. Bukti konsultasi

ABSTRAK

Febrianti, Anita Nurrul. 2010. *Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN2 Sumberpucung*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Rifa Hidayah, M.Si.

Kata Kunci : *Persepsi Kepemimpinan, Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merupakan respon yang diberikan oleh para guru terhadap pekerjaannya untuk bekerja sama secara giat dan menyenangkan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang bagaimana mendapatkan kepuasan dan hasil kerja secara lahir dan batin. Akan tetapi pada saat sekarang ini tidak sedikit guru yang mempunyai motivasi kerja rendah, guru mengajar tanpa persiapan matang dan sekedar menyampaikan materi ajar, mengajar terasa monoton, ditambah kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan berpengaruh terhadap rendahnya kompetensi guru dalam pengelolaan pembelajaran. Rendahnya suatu kebersamaan seorang kepala sekolah dengan guru akan sangat berdampak negatif karena akan mengurangi semangat kerja guru itu sendiri, oleh karena itu sangatlah diperlukan suatu kebersamaan dan kekompakan serta keterbukaan dalam membahas suatu pekerjaan yang ada di sekolah agar setiap kesulitan akan mudah teratasi secara kebersamaan. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja guru adalah: Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Karena jika persepsi guru baik tentang kepala sekolah maka guru akan termotivasi, percaya kagum, hormat serta setia pada pemimpinnya begitu juga sebaliknya. Dikarenakan persepsi setiap guru berbeda-beda, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Dengan rumusan masalah, (1). bagaimana persepsi karyawan tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMPN2 Sumberpucung, (2). bagaimana tingkat motivasi guru di SMPN2 Sumberpucung, (3). apakah ada pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di SMPN2 Sumberpucung.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di SMPN2 Sumberpucung, dengan jumlah populasi sebanyak 35 guru dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data menggunakan angket skala likert, dilengkapi dengan observasi dan wawancara. Sedangkan metode analisis data ini menggunakan teknik analisa regresi linear, dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for Windows*.

Hasil penelitian yang didapatkan, dapat diketahui bahwa, (1). persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMPN2 Sumberpucung, 22 subjek memiliki persepsi positif dengan prosentase 62,8%, dan kategori sedang 13 subjek dengan prosentase 37,1%. (2). Variable motivasi kerja, untuk kategori tinggi berjumlah 29 subjek dengan prosentase 82, 8%, kategori sedang berjumlah 6 subjek dengan prosentase 17,1%, dan kategori rendah 0. (3). Terdapat pengaruh yang positif antara persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, di mana terbukti dari hasil analisa diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,069 > 4,20$). Nilai signifikan F dibandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05, maka signifikan $F <$ dari taraf signifikan 5% ($0,00 < 0,05$). Dari perbandingan diatas,

maka dapat di ambil kesimpulan bahwasannya H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kontribusi variabel bebas (persepsi kepemimpinan) signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

ABSTRACT

Febrianti, Anita Nurrul. 2010. *Perceptions Influence of Principal Leadership on Teacher Work Motivation in SMPN2 Sumberpucung*. Thesis Faculty of Psychology, The State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Rifa Hidayah, M.Si.

Keywords: Perception of Leadership, Work Motivation

Work motivation is a response given by teachers of their jobs to cooperate actively and fun with a sense of responsibility towards his work, which is how to get the satisfaction and the outer and inner result of work. But at the present time not a few teachers who have low work motivation, teachers teach without proper preparation and just deliver teaching materials, teaching feels monotonous, plus a lack of motivation in performing their duties so that will affect the low competence of teachers in managing learning. The low a togetherness of a school principal and teachers will causes very negative impact because it will reduce the morale of teachers themselves, therefore a togetherness, cohesiveness and openness are very needed in discussing a job that is in school for every difficulty will be easily overcome in togetherness. Factors thought to affect the morale of teachers are: Perceptions of teachers regarding principal leadership. If the teachers have good perceptions to school principals, they will be motivated, belief, respect and loyal to their school principle and so he/she does. Due to the perception of each teacher is different, it needs further research. The formulation of the problems are: (1). How is the employees' perceptions of principal leadership in SMPN2 Sumberpucung, (2). How the level of teacher motivation in SMPN2 Sumberpucung, (3). Is there any influence perceptions of leadership to the work motivation of teachers in SMPN2 Sumberpucung.

This research uses a quantitative approach. The research was conducted in SMPN2 Sumberpucung, the total population is 35 teachers and sampling techniques is purposive sampling. The method used by researcher in collecting data is Likert scale questionnaire that is complemented by observations and interviews. The method of data analysis is linear regression analysis techniques, with the help of SPSS version 16.0 for Windows.

The results of research can be known that: (1). Teacher perceptions of principal leadership in SMPN2 Sumberpucung are 62,86% (22 subjects) in the middle level, 25,71% (9 subjects) in the high level, and 11,43% (4 subjects) in the lowest perception. (2). Variable work motivation, for the middle category is 22 subjects with a percentage of 62, 8%, the high category is 7 subjects with a percentage of 70%, and the low category is 6 subjects with a percentage 17,1%. (3). There is a positive influence between perceptions of leadership of school to work motivation of teachers, which is evident from the analysis results obtained $F_{count} > F_{table}$ ($54.069 > 4.20$). Significant F values compared with the significant level of 5% or 0.05, significant F <from stage significant 5% ($0.00 < 0.05$). From the comparison above, it can take the conclusion that H_a is accepted and H_o is rejected, which means that the contribution of independent variables (perceptions of leadership) is significant on the dependent variable (job motivation).

الملخص

فيريانتي، أنيتا نور. 2010. تصورات تأثير القيادة على دافعية العمل الرئيسية في مجال المدرسة الثانوية الحكومية 2 سومبر فوجونج. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. M.Si تحت إشراف : ريفا هداية،

كلمات البحث : إدراك القيادة وتحفيز العمل

عمل الدافع هو الرد الوارد من قبل المعلمين من وظائفهم على التعاون بنشاط وقتنا ممتعا مع الشعور بالمسؤولية تجاه عمله ، وهو كيفية الحصول على الرضا وعمل الخارجي والداخلي. ولكن في الوقت الحاضر ليس المدرسين القلائل الذين لديهم انخفاض دافعية العمل، والمعلمين تعليم دون الإعداد المناسب وتقديم مجرد مواد التدريس ، وتدرّس يشعر رتابة ، بالإضافة إلى عدم وجود الحافز في أداء واجباتهم بحيث تؤثر على الكفاءة المنخفضة للمعلمين في إدارة التعلم. انخفاض في العمل الجماعي من مدير المدرسة والمعلمين وسوف يكون لذلك تأثير سلبي للغاية لأنه سوف يقلل من معنويات المعلمين أنفسهم ، لذلك لا بد من التكاتف والتماسك والوضوح في مناقشة العمل الذي هو في المدرسة عن كل صعوبة وسيتم التغلب عليها بسهولة في العمل الجماعي. الفكر العوامل التي تؤثر على معنويات المعلمين : تصورات المعلمين بشأن القيادة الرئيسية. لأنه إذا تصورات المعلم الجيد لمديري المدارس ، وسوف يكون الدافع والمعلمين ، والإعجاب على ثقة واحترام والمالية لقادتهم والعكس بالعكس. نظرا لإدراك كل معلم هو مختلف ، انها تحتاج الى مزيد من البحث. مع صياغة المشكلة، 1. كيف تصورات الموظفين بقيادة رئيس المدرسة الثانوية الحكومية 2 سومبر فوجونج، 2. كيف مستوى الدافع المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 2 سومبر فوجونج، 3. ما هو تأثير تصورات القيادة للدافعية العمل من المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 2 سومبر فوجونج.

هذا البحث يستخدم المنهج الكمي. وقد أجريت تجربة في المدرسة الثانوية الحكومية 2 سومبر فوجونج مع مجموع السكان البالغ عددهم 35 معلمين وتقنيات أخذ العينات باستخدام عينات هادف. الطريقة المستخدمة من قبل الباحثين في مجال جمع البيانات باستخدام استبيان ليكرت النطاق ، تستكمل الملاحظات والمقابلات. ورغم أن هذا الأسلوب من تحليل البيانات باستخدام تقنيات تحليل الانحدار الخطي ، مع مساعدة من نسخة ويندوز 16.0 الإحصائي للعلوم الاجتماعية.

ونتيجة هذا البحث، 1. تصورات المعلمين بقيادة رئيس المدرسة الثانوية الحكومية 2 سومبر فوجونج وكان 22 شخصا على تصور إيجابي مع نسبة 62،8 ٪ ، وفئات و13 شخصا مع نسبة مئوية من 37.1 ٪، 2. متغير دافعية العمل ، بالنسبة للفئة العالية تشكل 29 شخصا مع نسبة مئوية من 82 ، 8 ٪ ، يتم ترقيم الفئات الست المواضيع مع نسبة 17،1 ٪ ، وانخفاض الفئة، 3. وجود تأثير إيجابي بين تصورات القيادة من المدرسة إلى العمل تحفيز المدرسين ، والذي هو واضح من نتائج التحليل التي تم الحصول عليها المقارنة أعلاه ، فإنه يمكن اتخاذ الختام الحمد لله ها هو قبول ورفض ، الأمر الذي يعني مساهمة المتغيرات المستقلة (تصورات القيادة) هو كبير على المتغير التابع (حوافز العمل)

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menurut Sudarwan (2002: 25) pendidikan merupakan salah satu instrument utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas itu.

Permasalahan dalam aspek kehidupan yang lebih banyak memperoleh perhatian dari kalangan masyarakat adalah pendidikan, khususnya yang diselenggarakan melalui sistem sekolah. Sebagian permasalahan yang timbul adalah mutu pendidikan yang dianggap kurang memuaskan dan keluaran yang tidak tertampung oleh pasaran kerja. Permasalahan yang timbul tersebut pada akhirnya, dalam mencari pemecahannya, tidak jarang tudingan ditujukan kepada guru, yang dinyatakan kurang memiliki dedikasi dalam kerjanya. Dedikasi permasalahan tersebut meliputi semangat kerja yang dimiliki oleh para guru.

Guru dalam proses belajar mengajar mempunyai fungsi ganda, sebagai pendidik dan pengajar, maka secara otomatis guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mencapai kemajuan pendidikan. Depdiknas (2002) mensinyalir bahwa banyak guru SMP berpandangan

bahwa tugasnya adalah hanya mengajar dan kurang memperhatikan proses pembelajaran yang terjadi pada diri siswanya. Sebagian besar guru melaksanakan tugasnya sebagai tugas rutin, sehingga jiwa inovatif dan kreatif dapat dikalahkan dengan kebutuhan pembinaan kesejahteraannya.

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan juga masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Misalnya guru BP ada yang diberi tugas mengajar PPKn. Ataupun guru Tari diberi tugas mengajar Komputer. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalisme belum sesuai dengan harapan. Banyak diantaranya yang tidak atau kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas. Padahal profesionalisme guru saat ini menjadi tuntutan utama seiring dengan berkembangnya program pendidikan di Indonesia. Tuntutan tersebut merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa, tidak sekedar kemampuan guru menguasai pelajaran semata tetapi juga kemampuan lainnya yang bersifat psikis, strategis dan produktif.

Masih lesunya pendidikan di Indonesia sendiri tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah yang tidak konsisten dalam memajukan pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini kurangnya penghargaan profesi guru. Banyak faktor-faktor yang melatar belakangi rendahnya penghargaan profesi guru oleh pemerintah diantaranya gaji yang masih sangat rendah dan kecilnya tunjangan. Sehingga itu sangat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri

yang mengarah pada profesionalisme guru karena banyak ditemukan guru diinstitusi sekolah negeri sering meninggalkan muridnya dengan memberikan tugas. Bahkan banyak guru yang ijin mengajar dengan alasan yang kurang jelas.

Penurunan gairah dan kemauan guru mengajar akan berdampak terhadap hasil pendidikan. Hal ini merupakan akibat dampak dari krisis ekonomi, krisis kepercayaan yang melanda bangsa Indonesia sejak tahun 1997 lalu yang hingga saat ini belum menunjukkan tanda-tanda pulih. Reformasi juga telah menggeliatkan guru melalui demonstrasi besar-besaran menuntut pemerintah agar memperbaiki nasib dan kesejahteraan guru, namun pemerintah lebih banyak diam daripada memperhatikan aspirasi guru. Sikap kurang tanggapnya pihak-pihak terkait terhadap nasib guru tentu mendorong timbulnya krisis motivasi guru mengajar. Selain itu ada beberapa faktor lagi yang diduga menjadi penyebab : (1) gaji guru yang rata-rata rendah dan belum memadai, akibatnya guru mencari alternatif sumber penghasilan lain, (2) kejenuhan birokrasi mengurus pindah tugas, (3) peluang kecil peningkatan karir, (4) kecenderungan mengambil kredit cicilan uang di bank sehingga gaji yang diterima setiap bulannya relatif kecil, (5) kurangnya kepala sekolah untuk menjadi teladan/panutan.

Adanya program sertifikasi guru menumbuhkan motivasi guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya, namun dilain pihak juga merugikan bagi guru yang notabene memiliki keterbatasan dalam bidang

administrasi. Pembenahan system pelaksanaan program sertifikasi harus dilakukan agar dapat lebih berdaya guna (Depdiknas 2004). Adanya program sertifikasi dari pemerintah diharapkan membangkitkan motivasi para guru dalam meningkatkan profesionalitas guru terutama dalam hal pendapatan. Guru yang lulus sertifikasi dengan otomatis dapat tunjangan profesi. Oleh sebab itu dengan mendapatkan tunjangan profesi profesionalitas dapat naik dengan sendirinya. Kenyataannya masih banyak dilihat diberbagai sekolah negeri dari mulai tingkat dasar sampai sekolah tingkat menengah umum banyak sekali guru yang tidak menjunjung profesionalitas dalam mengajar. Hal ini memicu tidak berkembangnya prestasi belajar siswanya.

Semangat kerja merupakan sesuatu kekuatan yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas atau pekerjaannya. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menjadi guru yang selalu mempunyai pikiran yang jernih, kritis dan akan selalu berorientasi kedepan dengan cara memperhatikan gejala-gejala yang akan timbul didalam suatu dunia pendidikan. Guru sebagai seorang pendidik merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Rendahnya suatu kebersamaan seorang pemimpin kepala sekolah dengan bawahan akan sangat berdampak negatif karena akan mengurangi semangat kerja guru itu sendiri, oleh karena itu sangatlah diperlukan suatu kebersamaan dan kekompakan serta keterbukaan dalam membahas suatu pekerjaan yang ada di sekolah agar setiap kesulitan akan mudah teratasi secara kebersamaan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru menjadi salah satu komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Potensi kinerja guru sangat dipengaruhi motivasi kerjanya, namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal yang perlu memiliki wawasan kedepan. Drs. Mardjin Sjam, dalam bukunya menjelaskan pengertian kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan (Dirawat, 1983:26). Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Soekarto (2006: 4) menyatakan bahwa dasarnya Kepala Sekolah

melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten

menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.

Kepala sekolah sebagai sosok pemimpin diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa dengan mensukseskan program pendidikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan seorang Kepala Sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah. Seorang Kepala Sekolah juga tidak lepas dari adanya penilaian dari para pegawai di organisasi sekolah, karena sebagai tokoh panutan tidak hanya sebagai penganjur saja, melainkan harus dapat juga memberi contoh dan bimbingan dalam pelaksanaannya. Dengan penilaian ini akan dapat juga timbul persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap pimpinan itu baik, maka persepsinya pun akan baik dan secara tidak langsung keikutsertaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pun akan terwujud, karena pegawai akan lebih memahami akan program yang ada. Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan proses kognitif yang dialami setiap guru didalam memahami dan menerima baik lewat

pendengaran, penglihatan, penciuman, dan perasaan terhadap kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi bawahan dan menggerakkannya untuk bekerja dengan rasa bersemangat yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik.

Penelitian yang dilakukan Suwar, (suwar, 2009: 44) membuktikan bahwa ada hubungan positif antara persepsi guru terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri se kota Samarinda yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) . Dengan adanya hasil penelitian dapat diketahui bahwa persepsi kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi kerja guru. Permasalahan tentang persepsi dan motivasi kerja para guru dalam penelitian Suwar, juga terjadi di SMPN 2 Sumberpucung.

SMPN 2 Sumberpucung adalah salah satu lembaga pendidikan yang akan dijadikan subjek penelitian oleh peneliti. SMPN 2 Sumberpucung mempunyai 45 guru yang statusnya masih aktif disekolah dan mengajar. Kepala sekolah SMPN2 Sumberpucung adalah kepala sekolah yang berprestasi. Banyak prestasi yang sudah di raih di sekolah maupun diluar sekolah. Semangat yang tinggi kepala sekolah dalam memajukan sekolah ternyata tidak dibarengi dengan motivasi kerja guru yang baik. Hal ini terbukti bahwa sebagian guru disekolah ini tidak begitu mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, tidak jarang guru yang datang terlambat kesekolah, model pengajaran para gurupun masih monoton sehingga membuat para siswa bosan. Kepala Sekolah di SMPN2

sumberpucung sebenarnya sudah memberikan masukan pada para guru agar selalu datang terlambat dan kepala sekolah juga telah memberikan fasilitas yang cukup memadai dalam proses belajar-mengajar, akan tetapi para guru tidak memperdulikan hal itu. Hal ini yang menjadi salah satu penyebab banyaknya persepsi para guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Sebagaimana guru di SMPN 2 ini mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dianggap kurang enak untuk menjadi pemimpin sehingga para guru malas dan tidak bersemangat melakukan aktivitasnya disekolah. Akan tetapi sebagian guru mengatakan pemimpin mereka sudah bagus dan bisa membawa mereka pada keadaan yang lebih baik. Maka dengan inilah peneliti terdorong untuk meneliti bagaimana persepsi para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru. Seperti hasil penelitian Patmi Rohaida (rohaida,2008: 111) yang meneliti tentang pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, program pengajaran, dan lingkungan kerja guru terhadap semangat kerja guru pada smk negeri 1 bandar lampung tahun pelajaran 2008/2009. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009, 2) Ada pengaruh persepsi guru tentang program pengajaran terhadap semangat kerja guru

pada SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009, 3) Ada pengaruh lingkungan kerja guru terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009, 4) Ada pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, persepsi guru tentang program pengajaran, dan lingkungan kerja guru terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian juga akan menimbulkan sebuah persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap pimpinan itu baik, maka persepsinya pun akan baik dan secara tidak langsung keikutsertaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pun akan terwujud, karena pegawai akan lebih memahami akan program yang ada. Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan proses kognitif yang dialami setiap guru didalam memahami dan menerima baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, dan perasaan terhadap kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi bawahan dan menggerakkannya untuk bekerja dengan rasa bersemangat yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul

“Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Para Guru Di SMP 2 Sumberpucung”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah?
2. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja para guru?
3. Apakah persepsi kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja para guru?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.
2. Mengetahui motivasi kerja para guru.
3. Untuk membuktikan apakah persepsi kepala sekolah mempengaruhi kerja para guru.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan kontribusi pada khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi pendidikan dan psikologi sekolah.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pembaca dan Pengembangan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada subjek penelitian tentang pentingnya kepemimpinan dan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja para guru disekolah.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan dalam aplikasi ilmu yang telah diperoleh serta mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap motivasi kerja para guru.

3. Bagi Instansi/Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan khususnya berkaitan dengan pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja para guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa Inggris *perception* berasal dari bahasa Latin *perception*, dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil.

Menurut Leavitt, 1978 (Sobur, 2003:445) "persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu sedangkan dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu". Persepsi menurut Pareek (Sobur, 2003:445) "persepsi dapat didefinisikan sebagai proses menerima, menyeleksi, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan pancaindra atau data. Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda ataupun sesuatu kejadian yang dialami.

Kamus standar menjelaskan bahwa persepsi dianggap sebagai sebuah pengaruh ataupun sebuah kesan oleh benda yang semata-mata menggunakan pengamatan pengindraan. Persepsi didefinisikan sebagai proses yang menggabungkan dan mengorganisir data-data indra kita (pengindraan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat

menyadari disekeliling kita, termasuk sadar akan diri kita sendiri (rahman: 2008).

Menurut Desiderato, (Jalaludin, 1988: 51) Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (sensory stimuli). Hubungan sensasi dan persepsi sudah jelas, sensasi adalah bagian dari persepsi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan persepsi adalah proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra, proses pengindraan akan berlangsung setiap saat ketika individu menerima stimulus melalui panca indra kemudian stimulus yang diindra tersebut kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti apa yang diindra tersebut.

2. faktor – faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor yang sangat mempengaruhi persepsi adalah Perhatian. Perhatian adalah proses mental ketika stimuli atau rangkaian stimuli menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat stimuli lainnya melemah, demikian definisi yang diberikan oleh Kenneth E. Andersen.

David Krech dan Richard S menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu:

a. faktor Fungsional

faktor fungsional disini berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal. Yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli. Persepsi bersifat selektif secara fungsional. Objek-objek yang mendapat tekanan dalam persepsi kita biasanya objek-objek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi. Mereka memberikan contoh pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya terhadap persepsi. Bila orang lapar dan orang haus duduk di restoran, yang pertama akan melihat nasi dan daging, yang kedua akan melihat limun atau coca cola. Kebutuhan biologis ini menyebabkan persepsi yang berbeda.

b. Faktor Struktural

Faktor-faktor structural berasal semata-mata dari sifat stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkannya pada system saraf individu. Para psikolog gestalt, seperti kohler, Wartheimer (1959), dan koffka, merumuskan prinsip-prinsip persepsi yang bersifat structural. Krech dan Crutchfield mengatakan bahwa persepsi adalah medan perseptual dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi arti. Kita mengorganisasikan stimuli dengan melihat konteksnya. Walaupun stimuli yang kita terima itu tidak lengkap, kita akan mengisinya dengan interpretasi yang konsisten dengan rangkaian stimuli yang kita persepsi.

3. Indikator Persepsi

a. Kognisi

Menurut Alex Sobur kognisi adalah cara manusia member arti pada rangsangan. Menurut Scheerer, dalam kognisi adalah proses sentral yang menghubungkan peristiwa-peristiwa diluar (eksternal) dan didalam (internal) diri sendiri. Sedang menurut Neisser dalam Sarwono kognisi adalah proses yang merubah meduksi, memperinci, menyimpan, mengungkapkan dan memakai setiap masukan atau input dari alat indera. Menurut kartini kartono kognitif adalah segenap gejala yang terdapat dalam kejiwaan kita, sebagai hasil dari pengenalan. Sarwono (1987 : 91)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kognisi adalah proses yang merubah, mereduksi, memperinci, menyimpan dan mengungkapkan peristiwa-peristiwa di dalam dan diluar diri individu sebagai hasil dari pengenalan.

Contoh kognisi dalam kehidupan sehari-hari yaitu kita sering mendengar suara, melihat cahaya, menyimpan suatu kenangan dan mengingatnya kembali. Persepsi dan kognisi berlangsung secara stimulant. Dalam hubungannya antara persepsi dengan kognisi, teori medan lewin dalam Sobur menyatakan bahwa proses persepsi dan kognisi berarti proses perombakan medan kognisi dari yang tak berstruktur menjadi medan yang berstruktur. Menurut Abu Ahmadi kognisi dalam garis besarnya dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

melalui alat indera dan melalui akal. Menurut Ahmad Abu untuk persepsi termasuk pada bagian melalui indera.

b. Afektif

Dalam istilah psikologi Afektif sering juga disebut perasaan. Perasaan merupakan gejala psikis dengan tiga sifat khas yaitu: dihayati secara subyektif, pada umumnya berkaitan dengan gejala pengenalan (kognisi), dialami oleh individu dengan rasa suka atau tidak suka, duka atau gembira dalam macam-macam gradasi atau derajat serta macam-macam tingkatan (kartono, 110).

Sementara dalam pandangan Dirgagunarsa (1996), perasaan mempunyai dua arti. Ditinjau dari segi fisiologis, perasaan berarti pengindraan, sehingga merupakan salah satu fungsi tubuh untuk mengadakan kontak dengan dunia luar. Dalam arti psikologis, perasaan mempunyai fungsi menilai, yaitu penilaian terhadap suatu hal. (Sobur : 2003 : 427)

Menurut Kartini Kartono perasaan dibagi menjadi empat macam yaitu:

1. Perasaan inderawi.
2. Perasaan rokhaniah.
3. Perasaan individual.
4. Perasaan social.

Sedang menurut Max Scheler, dalam Sobur (2003 : 427), perasaan itu dibagi menjadi empat macam yaitu: perasaan pengindraan,

perasaan vital, perasaan psikis, perasaan pribadi. Sedang menurut E. B Titchener, dalam Sobur (2003 : 427), mengemukakan bahwa perasaan mempunyai ciri-ciri :

1. Perasaan dapat dilihat intensitasnya, yaitu kuat atau lemahnya perasaan itu.
2. Perasaan dapat dilihat kualitasnya sehingga kita dapat membedakan perasaan sedih, gembira, kecewa dan sebagainya.
3. Perasaan menghinggapi seseorang untuk jangka waktu tertentu. Ada perasaan yang sebentar menghilang, tetapi ada pula perasaan yang bertahan lama.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai kepribadian (personality) yang berpengaruh terhadap orang lain. Salah seorang sarjana terkenal Ordway Tead dalam Cheppy (1984: 14), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kombinasi dari serangkaian perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

E. S. Bogardus dalam Cheppy (1984: 14), lebih tegas mengatakan bahwa Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kepribadian yang beraksi dalam kondisi-kondisi kelompok. Lebih lanjut ditegaskan bahwa, kepemimpinan tidak saja merupakan suatu kepribadian dan suatu gejala kelompok, akan tetapi kepemimpinan juga merupakan suatu proses sosial

yang melibatkan sejumlah orang dalam kontak mental dalam mana seseorang mendominasi orang lain.

W. G. Bennis yang menganggap kepemimpinan sebagai proses melalui mana pemimpin mendorong dan mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki pemimpin.

R. C. Davis, dalam bukunya "The Fundamentals of Top Management" mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan dinamik yang pokok yang mampu mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya.

Berdasar penjelasan tentang kepemimpinan diatas dapat diambil suatu pengertian umum bahwa kepemimpinan adalah merupakan langkah aktif sebagian anggota kelompok yang mempengaruhi kelompok secara keseluruhan dalam upaya merumuskan ataupun mencapai tujuan kelompok.

2. Tugas – Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Hal ini tidak berarti peranan kepala sekolah hanya sekedar sebagai pemimpin karena masih banyak peranan yang lainnya. Menurut Depdiknas (2000) dan Made Pidarta dalam bukunya "Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar" untuk lingkungan pendidikan dasar menengah, peranan kepala sekolah secara umum meliputi : Educator,

Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator yang disingkat EMASLIM.

Sesuai keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Pasal 9 ayat (2), dijelaskan bahwa aspek penilaian Kepala Sekolah atas dasar tugas dan tanggungjawab Kepala Sekolah sebagai :

a. Pemimpin

Pengertian ilmiah menyebutkan bahwa memimpin adalah upaya mempengaruhi orang lain agar orang yang bersangkutan secara sadar dan rela melaksanakan kewajibannya secara baik sebagaimana yang diharapkan oleh pihak pemimpin. Kegiatan memimpin pengajaran disekolah terutama ditujukan kepada para guru sebab merekalah yang terlibat langsung dengan proses pendidikan dan pengajaran. Sedangkan personalia sekolah yang lain seperti para pegawai dan tukang kebun sifatnya hanya membantu melancarkan proses pengajaran. Namun personalia ini juga tidak lepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif (Gorton, 1983) adalah sebagai berikut:

1. Dapat melihat secara akurat problem atau kebutuhan perbaikan pengajaran.
2. Memiliki wawasan pendidikan yang dinamis/maju.
3. Ahli dalam membuat konsep dan trampil mengubah program.

4. Punya dorongan yang kuat untuk mempengaruhi guru- guru dan menyelesaikan tugas-tugas.
5. Punya komitmen yang kuat untuk memperbaiki pengajaran.
6. Sangat berenergi dan bekerja giat.
7. Mau mengambil resiko.
8. Bisa bekerja sama dengan baik dalam waktu yang lama.

Selain disebutkan diatas seorang kepala sekolah harus mampu memimpin para guru, memotivasi, mengaktifkan dan mensejahterakan para guru, serta mendisiplinkan para guru.

(Pidarta: 1995)

b. Manajer

Setiap organisasi pada hakikatnya memiliki manajer. Begitu pula pada organisasi sekolah memiliki manajer, kepala sekolah akan berperan sebagai manajer untuk melaksanakan manajemen pendidikan disekolahnya. Manajemen sekolah sangat berbeda dengan manajemen bisnis dan merupakan bagian dari manajemen Negara. Namun manajemen sekolah tidak sama persis dengan manajemen Negara. Manajemen sekolah lebih mengejar kesuksesan perkembangan anak manusia melalui pelayanan-pelayanan pendidikan yang memadai namun manajemen Negara mengejar kesuksesan program baik rutin maupun pembangunan. Dengan demikian manajemen bisnis maupun manajemen Negara tidak dapat diterapkan begitu saja pada dunia

pendidikan. Ciri-ciri khusus manajemen sekolah adalah sebagai berikut (pidarta:95):

1. Manajemen sekolah bermuara pada kesuksesan perkembangan para siswa.
2. Manajemen ini sangat bervariasi sejalan dengan keunikan masing-masing para siswa, kondisi, kebutuhan dan kebudayaan daerah tempat tinggal mereka yang juga berbeda.
3. Manajemen sekolah membutuhkan banyak kiat dan strategi.
4. Karena sasaran bertalian dengan psikologi para siswa, maka manajemen ini lebih bertindak secara ditaktis-metodis dibandingkan dengan melaksanakan peraturan-peraturan secara birokrasi.
5. Pendidikan adalah milik bersama dan untuk kepentingan bersama semua pihak dilingkungan sekolah. Maka manajemen sekolah berusaha menggalang kerjasama semua pihak dalam melaksanakan misi pendidikan.

Selain tersebut diatas peranan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan disekolahnya masing-masing mencakup tujuh kegiatan yaitu mengadakan prediksi, melakukan inovasi, menciptakan strategi atau kebijakan, mengadakan perencanaan, menemukan sumber-sumber pendidikan, menyediakan fasilitas, melakukan pengendalian.

c. Pendidik

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama

kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien

d. Administrator

Proses pendidikan disekolah tidak dapat dilepaskan dari administrasi sekolah. Dengan kata lain, untuk memproses para siswa agar bisa tamat dari suatu sekolah membutuhkan administrasi. Administrasi adalah proses kerjasama antar personalia sekolah untuk merealisasi misi sekolah. Administrasi ini diketahui oleh kepala sekolah, karena itu ia disebut administrator. Namun proses pendidikan dan pengajaran disekolah ini tidak selamanya bersifat rutin dan stabil, melainkan ada kalanya timbul gejolak-gejolak, manakala masyarakat tidak puas, ada dorongan untuk meningkatkan kualitas lulusan, guru minta tambahan kesejahteraan dan sebagainya. Ketika mengatasi gejolak-gejolak ini agar sekolah tetap vital dan sukses, kepala sekolah disebut manajer. Dengan demikian kepala sekolah dapat disebut administrator adalah ketika ia menangani kegiatan-kegiatan sekolah yang bersifat rutin. Kegiatan-kegiatan rutin sekolah terdiri dari

mengendalikan struktur organisasi, melaksanakan administrasi substantif, dan melakukan evaluasi serta pengawasan.

e. Pencipta Iklim Kerja

Iklim dan lingkungan belajar mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan siswa belajar. Sebab iklim dan lingkungan yang kondusif member perasaan nyaman dan bebas baik bagi para guru yang bekerja maupun siswa yang belajar. Hal ini memungkinkan prestasi bekerja dan belajar mereka semakin meningkat. Hal yang mempengaruhi iklim dan lingkungan bekerja guru serta belajar siswa adalah penempatan personalia, pembinaan antar hubungan dan komunikasi, dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi, meningkatkan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

f. Penyelia (supervisi)

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, — tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan—, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki

kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka Kepala Sekolah yang kompeten secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Kepala Sekolah.

3. Tipe-tipe Kepemimpinan Pendidikan

Dalam dunia pendidikan terdapat tipe-tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh para Kepala Sekolah, diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis yaitu pemimpin yang ingin memperlihatkan kekuasaannya dan ingin berkuasa. Ia merasa tanggung jawabnya sangat besar dan hanya dialah yang mampu bertanggung jawab atas semua tugas yang ada. Kepala sekolah yang mempunyai tipe kepemimpinan otokratis biasanya suasana sekolah selalu tegang, intruksi yang diberikan harus dipatuhi, dan guru tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengembangkan daya kreatifnya.

2. Kepemimpinan Pseudo-Demokratis

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai topeng. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya, ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Dengan tingkah laku, bahasa, dan sikap

yang dipakai, ia ingin memberi kesan bahwa ia adalah pemimpin yang sungguh-sungguh demokratis, tetapi sebenarnya ia licik dan bermanipulasi. Ia sebenarnya bersifat otokritas, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Kimball Wiles menyebut cara memimpin seperti ini dengan istilah manipulasi diplomatis.

3. Kepemimpinan Laissez-Faire

Pemimpin yang bersifat Laissez-Faire adalah tipe pemimpin yang bekerja tanpa rencana, bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan kewajibannya dan bersikap masa bodoh. Ia selalu membebaskan para guru dan beranggapan bahwa dengan memberi kebebasan kepada guru-guru, mereka akan lebih bersemangat dan bergembira dalam melaksanakan tugas. Tipe pemimpin ini telah memberi pengertian yang salah dan kacau pada kata demokrasi dan ia tidak patut untuk disebut pemimpin.

4. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang paling baik diantara tipe kepemimpinan yang lain. Tipe pemimpin demokratis selalu menghormati dan menghargai pendapat tiap-tiap guru dan memberi kesempatan pada guru-guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya. Pemimpin demokratis tidak mengerjakan tugasnya sendiri, ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak

pada pundak dewan guru seluruhnya, termasuk pemimpin sekolah. Pemimpin demokratis adalah pimpinan sekolah yang dianggap sebagai seorang bapak, saudara, atau kakak yang dapat menempatkan diri sesuai dengan kondisi dan keadaan lingkungan.

Dari tipe kepemimpinan di atas tipe kepemimpinan demokratis adalah yang mempunyai kelebihan daripada tipe-tipe kepemimpinan yang lain. Karena tipe kepemimpinan ini senantiasa berusaha membangun semangat anggota kelompoknya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan bersama.

4. Pengertian Persepsi Kepemimpinan

Individu dalam suatu organisasi senantiasa menilai, baik sesama pekerja maupun terhadap gaya yang diterapkan pemimpin atau sebaliknya pemimpin memberi penilaian terhadap perilaku bawahannya. Penilaian ini dipengaruhi oleh proses persepsi dengan didominasi oleh faktor-faktor subjektif sehingga hasil suatu penilaian tak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi individu yang menilai. Sementara itu setiap individu dalam kehidupan berorganisasi melakukan pengambilan keputusan yaitu dengan membuat pilihan dari dua alternative atau lebih dimana semua keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi.

Menurut Leavitt, 1978 (dalam Alex Sobur, 2003:445) "persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu sedangkan dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu". Persepsi

menurut Pareek (dalam Alex Sobur, 2003:445) "persepsi dapat didefinisikan sebagai proses menerima, menyeleksi, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan pancaindra atau data. Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda ataupun sesuatu kejadian yang dialami.

W. G. Bennis yang menganggap kepemimpinan sebagai proses melalui mana pemimpin mendorong dan mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki pemimpin. R. C.

Davis, dalam bukunya "The Fundamentals of Top Management" mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan dinamik yang pokok yang mampu mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kognitif yang terjadi pada diri guru untuk menerima, mengorganisasikan dan memberi penafsiran mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang diterima oleh panca indera. Seseorang menjadi pemimpin karena dipersepsikan bawahannya sebagai pemimpin. Pemimpin adalah objek persepsi, apakah seorang pemimpin telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan tergantung pada bawahannya dalam menyeleksi, mengorganisasi dan menafsirkan informasi yang diterimanya dari pemimpin.

5. Persepsi dan Kepemimpinan dalam Islam

Agama islam mengajarkan bahwasannya aktivitas hidup dan segala perbuatan manusia dalam hidup ini akan dipertanggung jawabkan nantinya dihadapan Allah SWT. Segala aktivitas dan perbuatan dalam hidup ini menggunakan pendengaran, penglihatan, hati serta anggota tubuh lain seperti kedua tangan dan kaki kita. Allah SWT telah memberikan ancaman kepada umatnya yang tidak memfungsikan hati, penglihatan dan pendengarannya dengan baik dan benar. Semua ini telah dijelaskan dalam firman Allah SWT pada QS Al A'raf 179:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلَّغُوا أُمَّةً لَّهُمْ أَضَلُّ أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

Dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai.

Persepsi adalah fungsi yang membantu setiap manusia. Allah telah mengistimewakan manusia dengan fungsi persepsi lain yakni akal. Dengannya manusia mampu memahami faktor-faktor empiris, dimana manusia akan berpikir dalam makna-makna abstrak, seperti baik buruk, keutamaan dan kehinaan.

Kepemimpinan dalam islam mempunyai makna yang hakiki yaitu untuk mewujudkan khilafah dimuka bumi ini, dengan tujuan demi terwujudnya segala kebaikan. Figur seorang pemimpin yang patut diteladani dan dijadikan contoh dalam *Rosulullah*, dengan salah satu sifatnya yang istimewa yaitu *Al-Amin* (dapat dipercaya/jujur).

Para pemimpin sejati akan sangat sadar bahwa para pengikutnya senantiasa mengawasi dirinya, menilai dan memperhatikan bagaimana tindakan pemimpinnya. Maka peran seorang pemimpin tidak hanya menjadi tanggung jawabnya didunia akan tetapi juga harus dipertanggungjawabkan di akherat kelak.(K.H toto tasmara, spiritual centered leadership, 2006,). Seorang pemimpin harus memiliki pandangan yang luas dan memiliki ide-ide yang cemerlang. Dengan wawasannya yang luas seorang pemimpin memberikan inspirasi pada karyawannya dalam menghadapi berbagai macam permasalahan yang dihadapi selain itu, jika seorang pemimpin mempunyai keluasan ilmu maka ia akan dihargai dan percaya oleh karyawannya. Sehingga pada saat memberikan pengarahan dan masukan dalam pekerjaan, karyawan yakin bahwa itu adalah pekerjaan dan cara yang baik dalam mencapai tujuan. Semua ini telah dijelaskan dalam QS Al Mujadilah 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

QS Al Hasyr 18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ
 اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk memiliki visi kedepan dan mampu untuk merealisasikan dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu pelaksanaan tugas dengan baik sangatlah penting untuk mencapai tujuan dari apa yang direncanakan sebelumnya. Hal ini sama halnya seperti seorang kepala sekolah yang harus mempunyai visi yang jelas sehingga mampu memberikan motivasi pada guru untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah dicita-citakan.

Pemimpin yang beriman akan berpegang teguh dan terus menerus berusaha menegakkan kebenaran dan berdasarkan tuntutan ajaran islam akan disegani, dihormati dan dipatuhi. Disamping itu karena merupakan perwujudan iman/ketaqwaan, maka sesuai dengan janji Allah bahwa pemimpin tersebut akan mendapat tempat yang paling mulia disisi Allah SWT. Selain pemimpin yang berpegang teguh, seorang pemimpin juga

harus dapat dipercaya dan bersedia mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri, hal ini merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin tidak senang mempersalahkan orang lain, dan mampu mempercayai para karyawannya.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam pengertian umum dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dasar kebutuhan tersebut.

Wexley & Yukl (1997, hal. 75) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “the process by which behavior is energized and directed” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan), para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Chung & Megginson (Faustino. 1995:177) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick (1985:268) dalam mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja (Gomes. 1992:35) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologio karya biasa disebut pendorong semangat kaerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan di lingkungan kerja.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, dimana faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda dan bisa berubah. Sehingga apabila seorang pemimpin ingin sukses dalam memotivasi atau menggerakkan semangat kerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas yang optimal, ia harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor tersebut serta pandai memilih metode (tekhnik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasinya (Mohyi, 1999 : 172).

Berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, Hellriegel dan Slocum, seperti dikutip Abi Sujak (Mohyi, 1999 : 172), membagi kedalam tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu. Perbedaan ini meliputi kebutuhannya, nilai, sikap dan minat.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Perbedaan ini meliputi persyaratan ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda.
3. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Perbedaan ini meliputi, perbedaan peraturan, kebijakan, system pemberian hadiah (kompensasi) dan misi organisasi.

Adapun Faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja selain hal yang diatas (Gisella Hagemen 1993 : 39) adalah :

- a. Adanya rangsangan kebutuhan akan materi
- b. Pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis, termasuk didalamnya umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan partisipasi.
- c. Pemenuhan kebutuhan intelektual, seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan.
- d. Kualitas dan fasilitas ruangan untuk bekerja.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang termotivasi untuk bekerja karena beberapa sebab, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup

Keinginan hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan kehidupannya.

b. Keinginan untuk suatu posisi

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang berikutnya dan ini adalah salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. Keinginan akan kekuasaan

Keinginan akan kekuasaan adalah keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong manusia mau bekerja.

d. Keinginan akan pengakuan

Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status social merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong manusia mau bekerja.

Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (want) dan kebutuhan (needs) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

3. Teori-teori

a. Teori Tata tingkat Kebutuhan

Teori tata tingkat-kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan

tersebut diganti oleh kebutuhan yang lain. Proses berkeinginan secara nonstop memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal. Maslow mengemukakan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan faali(fisiologikal), rasa aman, sosial,harga diri, dan aktualisasi diri.

Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipenuhi, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipenuhi, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat daripada perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup (survival) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda (Munandar: 2008: 326).

1. Kebutuhan Fisiologikal (faali)

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk "rasa asing" sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (belonging). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial tenaga kerja.

4. Kebutuhan Harga Diri (esteem needs). Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- a. Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan, harga diri, otonomi dan kompetensi
- b. Yang mencakup faktor-faktor eksternal kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (recognition), dan status. Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji, keinginan untuk diakui prestasi kerjanya, keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan pada teori tata tingkat ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif. Sistem nilai-nilai yang dimiliki individu dan corak rangsang lingkungan individu yang menentukan motivasi lebih bercorak proaktif atau reaktif. Misalnya, jika nilai "bekerja adalah mulia" merupakan nilai yang sangat dipentingkan dalam sistem nilai pribadi seseorang, maka motivasi kerjanya cenderung bercorak proaktif atau reaktif. Misalnya, jika nilai "bekerja adalah mulia" merupakan nilai yang sangat dipentingkan dalam sistem nilai pribadi seseorang, maka motivasi kerjanya cenderung proaktif. Sebaliknya jika nilai tertinggi dalam sistem nilainya adalah "taat kepada atasan", maka motivasi kerjanya akan cenderung bercorak pasif. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan.

Lingkungan kerja besar pula pengaruhnya terhadap corak motivasi kerja seseorang. Paksaan yang dirasakan oleh seseorang tenaga kerja untuk mementingkan ketaatan terhadap atasan dapat menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif coraknya. Sebaliknya

lingkungan kerja dapat pula merangsang timbulnya motivasi kerja yang proaktif.

b. Teori Ekstensi-relasi-pertumbuhan

Teori motivasi ini yang dikenal sebagai teori ERG sebagai singkatan dari *Existensi*, *Relatedness*, dan *growth needs*, dikembangkan oleh Alderfer, dan merupakan satu modifikasi dan reformulasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Alderfer mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok (Munandar: 2008: 329):

1. Kebutuhan ekististensi (*existence needs*), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologikaldan kebutuhan rasa aman dari Maslow.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup *esteem* (penghargaan) dari Maslow.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan

kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dari Maslow.

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang paling kurang konkret(abstrak). Beberapa dasar pikiran dari teori ini ialah bahwa: (1). makin lengkap satu kebutuhan yang lebih konkret dipuasi, makin besar keinginan/dorongan untuk memuaskan kebutuhan yang kurang konkret/abstrak, dan (2). Makin kurang lengkap satu kebutuhan dipuasi, makin besar keinginannya untuk memuaskannya.

Sesuai dengan teori Maslow, teori Alderfer ini menganggap bahwa *fulfillment-progression* (maju kepenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya sesudah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah dipuasi) juga penting. Menurut Alderfer, jika kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat dipuasi, maka individu meregress, kembali ke usaha untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah. Gejala ini ia namakan *frustation regression*. Teori ERG dari Alderfer ini, sama seperti teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow, tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif.

c. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene* – motivasi dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1966) seorang psikolog. Ia mengumpulkan data dari 203 akuntan dan sarjana teknik dengan menggunakan metode insiden kritis. Dari hasil pengumpulan itu mereka disuruh mengingat kembali saat mereka sangat senang dan ketika mereka tidak senang dengan pekerjaan mereka, dan apa sajakah yang menentukan rasa demikian dan dampaknya terhadap unjuk kerja dan rasa menyeluruh dari kesehatan.

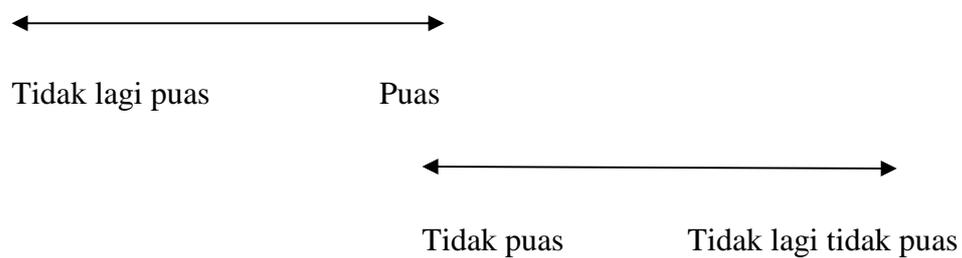
Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang ia namakan motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor instrinsik dari pekerjaan yaitu (Munandar: 2008: 331):

1. Tanggung jawab(*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan(*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian(*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi

5. Pengakuan(*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada pada tenaga kerja maka menurut Herzberg maka para tenaga kerja merasa *not satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas).

Kutub kepuasan kerja dan kutub ketidakpuasan kerja



Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan meliputi faktor-faktor (Munandar: 2008: 332):

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya
4. Hubungan antarpribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya

5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok Hygiene. Jika faktor yang tersebut diatas dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas (*dissatisfied*) tenaga kerja akan banyak mengeluh. Dan sebaliknya jika faktor *hygiene* diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, *not dissatisfied* atau tidak lagi tidak puas.

Jika dibandingkan dengan teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow, maka kita dapati bahwa kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi merupakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkat-tingkat tinggi, yaitu: kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan faktor-faktor *hygiene* merupakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkat-tingkat yang rendah, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yg lebih reaktif.

Berdasarkan uraian diatas diambil kesimpulan bahwa teori motivasi yang diacu adalah teori 2 faktor motivasi dari Herzberg, karena teori ini menganalisis tentang kepuasan atau ketidakpuasan

personalia yang disebabkan karena faktor Hygiene. Yang berarti faktor tersebut sebagai pendorong untuk mencapai kepuasan kerja dan apabila faktor hygiene tersebut tidak ada maka dapat menciptakan ketidakpuasan seseorang. Sedangkan faktor motivator menggambarkan kepuasan seseorang dikarenakan hubungan orang tersebut dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor hygiene meliputi kebijaksanaan personalia, supervise teknis, gaji, hubungan antar perseorangan dan kondisi kerja. Sedangkan motivator meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan personalia. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan fungsi kepemimpinan itu sendiri.

Jadi dalam teori dua faktor ini Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemungkinann, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidak puasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya. Guru akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi actual (kenyataan), guru akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan guru akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (satisfier) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidak puasan kerja (dissatisfier).

d. Teori motivasi berprestasi

Teori motivasi berprestasi dikembangkan oleh David McClelland. Teori ini disebut teori kebutuhan dari McClelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), tapi juga kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berhubungan (*need for affiliation*).

Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut dorongan yang berprestasi (*the achievement need = nAch*). McClelland menemukan bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Orang yang memiliki dorongan berprestasi tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan dan tugas pekerjaannya memiliki resiko yang sedang (*moderate*). Orang yang memiliki kebutuhan yang berprestasi tidak suka berhasil secara kebetulan, tujuan yang harus dicapai merupakan tujuan derajat kesulitan menengah.

4. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang menjadi indicator bagi motivasi kerja menurut *Alex S. Nitisemito: 1990 I* adalah sebagai berikut:

1. Turun atau Rendahnya produktivitas kerja

Penilaian turun atau rendahnya produktivitas kerja dapat dilaksanakan dengan memperbandingkan produksi tahun ini dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kelalaian, kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Kesemua hal tadi merupakan suatu indikasi atau bertanda bahwa ada penurunan motivasi kerja. Jadi jika suatu produksi menurun, karena bisa saja ditimbulkan oleh motivasi kerja yang menurun atau penyebab lainnya. Jika benar motivasi menurun maka kembali pimpinan harus meneliti apa yang terjadi atau kesalahan apa yang dihadapi bawahan.

2. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah

Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penerimaan motivasi kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.

3. Labour Turnover

Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini

merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.

4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Tingkat kerusakan yang tinggi biasanya disebabkan oleh kurang perhatian, kecerobohan dan sebagainya. Kerusakan tidak hanya pada faktor manusia, tetapi bisa juga karena penyimpangan yang salah.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan pada karyawan menunjukkan adanya suatu masalah yang sedang dihadapi. Kegelisahan ini jika dibiarkan terus maka akan dapat merugikan perusahaan.

6. Tuntutan

Tuntutan merupakan suatu reaksi dari ketidak puasan mengenai kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus maka dapat merugikan perusahaan.

7. Pemogokan

Pemogokan merupakan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat diturunkannya motivasi kerja.

5. Motivasi Kerja Dalam Islam

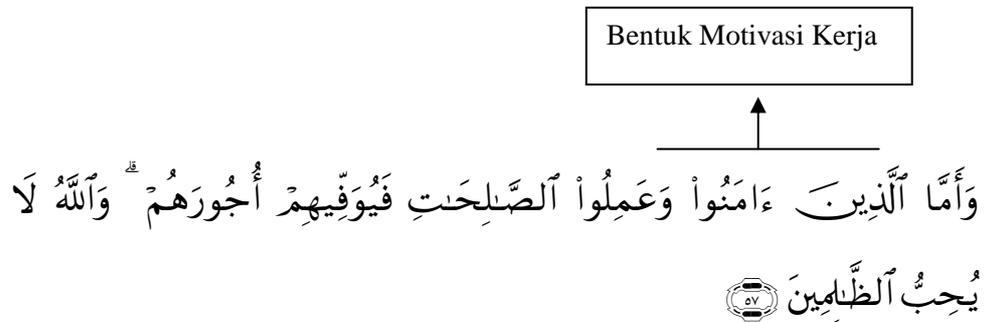
Istilah motivasi baru digunakan sejak awal abad ke- dua puluh. Selama beratus-ratus tahun manusia dipandang sebagai makhluk rasional dan intelek yang memilih tujuan dan menentukan sederet perbuatan secara

bebas. Nalarlah yang menentukan apa yang dilakukan manusia. Motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya sejenis yang mengarahkan perilaku.

Konsep motivasi terinspirasi dari kesadaran para pakar ilmu, terutama pakar filsafat, bahwa tidak semua tingkah laku manusia dikendalikan oleh akal, akan tetapi tidak banyak perbuatan manusia yang dilakukan diluar control manusia. Sehingga lahirlah sebuah pendapat bahwa manusia disamping sebagai makhluk rasionalistik, ia juga sebagai makhluk yang digerakkan oleh sesuatu diluar nalar (Chaplin, 2001) yang disebut naluri atau insting.

Motivasi adalah kuatnya dorongan dari dalam diri yang membangkitkan semangat pada makhluk hidup, yang kemudian hal itu menciptakan adanya tingkah laku dan mengarahkannya pada suatu tujuan-tujuan tertentu. Dalam islam motivasi merupakan modal besar dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan (pressure) hidup untuk menjadi yang lebih baik dihadapan Allah SWT. Sabar, bekerja keras, ulet dan pantang menyerah merupakan cirri dari kepribadian muslim yang mempunyai motivasi tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi beberapa faktor, baik itu berasal dari internal (diri individu sendiri) ataupun dari faktor eksternal (dari lingkungan yang ada di sekitar individu tersebut) (tasmara, 2002:125).

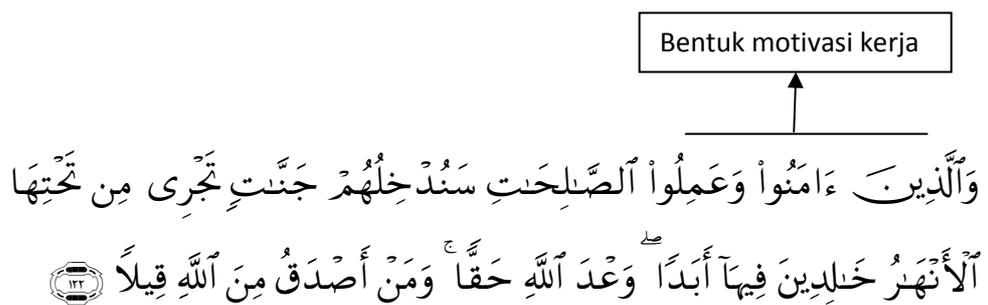
Dalam Al-Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang didalamnya terdapat makna motivasi, diantaranya:



“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.

Kata “amalan-amalan saleh” yang terdapat dalam ayat diatas, diibaratkan seperti motivasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan, ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia juga akan mendapatkan imbalan/upah yang setimpal (dalam ayat diatas yang diibaratkan imbalan/upah adalah kata“pahala”).

Dalam firman Allah QS. An-Nisaa: 122 disebutkan:



“Orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan saleh, kelak akan Kami masukkan ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah telah membuat suatu janji yang benar. dan siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah ?”

Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa orang yang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan amalan atau pekerjaannya pasti akan mendapatkan imbalan dan akan diberikan kenikmatan oleh Allah SWT.

Motiv bawaan dalam wujud fitrah, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang memiliki makna sifat bawaan, mengandung arti bahwa sejak diciptakan manusia memiliki sifat bawaan yang menjadi pendorong untuk melakukan berbagai macam bentuk perbuatan, tanpa disertai dengan peran akal, sehingga terkadang manusia tanpa disadari bersikap dan bertingkah laku untuk menuju pemenuhan fitrahnya. Hal ini dijelaskan pula dalam QS. Al-Rum: 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut

fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui". (QS. Al-Rum: 30)

D. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berbeda-beda seseorang dalam mempersepsikan terhadap segala sesuatu, karena persepsi itu merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisasi atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integratif dalam diri individu, oleh karena itu seluruh pribadi yang ada dalam diri individu ikut aktif berperan dalam persepsi (Bimo Walgito: 2003).

Pemimpin dalam usaha menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik, biasanya menggunakan cara tertentu yang mungkin antara pemimpin akan berbeda. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan seorang pemimpin terhadap orang yang dipimpin, dan memberikan suatu gambaran pula tentang tipe kepemimpinan yang sedang dijalankannya. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Pemimpin yang disenangi anak buahnya akan menimbulkan situasi yang menyenangkan, dan pemimpin akan mudah mempengaruhi anak buahnya, tanpa menunjukkan kekuasaannya.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan komponen penting dalam organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi tidak lepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga dengan lembaga sekolah, guru adalah komponen paling penting yang harus ada. Organisasi yang baik akan selalu memahami dan memperhatikan

kebutuhan dan keinginan anggotanya. Karena setiap diri individu memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi, dan hal tersebutlah yang mampu membuat seorang karyawan terdorong untuk bekerja dengan giat.

Tingkah laku manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu proses psikologis, namun demikian bukan berarti motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku manusia. Salah satu yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah persepsinya terhadap sesuatu, karena dalam persepsi melibatkan suatu proses kognitif dan emosional seseorang yang akan memberikan dorongan untuk menanggapi obyek persepsinya. Sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Rohimah bahwa, setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri manusia (faktor internal), yang meliputi motivasi, persepsi, dan emosi. Serta faktor yang berasal dari luar diri manusia (faktor eksternal), yaitu lingkungan kerja, budaya kerja dan pimpinan di dalam perusahaan (Rohimah: 2005).

Jadi jika persepsi seseorang terhadap suatu objek persepsi dinilai negatif, maka dorongan perilaku sebagai tanggapannya terhadap objek persepsi tersebut juga akan negative. Oleh karena itu persepsi para guru tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang penting dan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja para guru. Karena jika persepsi para guru negative terhadap kepala sekolah maka akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja para guru. Sedangkan tugas guru sebagai pendidik sangatlah besar, ia harus mampu mencerdaskan anak bangsa.

E. HIPOTESIS

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terdapat motivasi kerja para guru di SMPN 2 Sumber pucung
2. Hipotesis Nihil (H_o): Tidak ada pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terdapat motivasi kerja para guru di SMPN 2 Sumber pucung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif dan korelasional. Metode Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis data-data pada angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variable yang lain (Creswell, 2002). Penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi enumerative, yaitu menarik kesimpulan berdasar angka dan melakukan abstraksi berdasar generalisasi.

Penelitian ini menggunakan rancangan deksriptif kuantitatif. Menurut Sukmana(1999) penelitian deksriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang berusaha untuk menghubungkan antara variabel-variabel penelitian. Walaupun menggunakan penelitian deksriptif, namun letak fokus pada penjelasan hubungan dari variabel-variabel penelitian. Rancangan korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada hubungan, berapa tingginya hubungan serta berarti tidaknya hubungan tersebut (Arikunto, 2002).

B. IDENTIFIKASI VARIABEL

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas (X) : Persepsi Kepemimpinan
- b. Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi variable penelitian. Definisi operasional variable mendasarkan pada penugasan arti konstruk atau variable yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk pengukurnya. Definisi operasional adalah suatu konstruk yang didefinisikan dan dispesifikasi dengan cara tertentu yang memungkinkan observasi dan pengukuran terhadapnya. Karena pada dasarnya, suatu variable akan lebih mudah diukur kaetika parameter atau indicator-indikatornya telah jelas. Jika peneliti mampu mengoprasionalkan variable, dan selanjutnya tidak akan mengalami kesulitan dalam mengoperasionalkan indicator variable dan selanjutnya tidak akan mengalami kesulitan dalam mengoperasionalkan indicator variable dan pengukuran (Bungin, 2006:60)

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi Kepemimpinan

persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kognitif yang terjadi pada diri guru untuk menerima, mengorganisasikan dan memberi penafsiran mengenai kepemimpinan

kepala sekolah yang diterima oleh panca indera. Seseorang menjadi pemimpin karena dipersepsikan bawahannya sebagai pemimpin. Variable persepsi kepemimpinan ini akan diukur dengan angket persepsi kepemimpinan yang meliputi kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin, kepala sekolah yang berperan sebagai manajer, kepala sekolah yang berperan sebagai pendidik, kepala sekolah yang berperan sebagai administrator, kepala sekolah yang berperan sebagai pencipta iklim kerja, kepala sekolah yang berperan sebagai penyelia.

2. Motivasi Kerja

motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan di lingkungan kerja. Variable motivasi kerja ini akan diukur dengan menggunakan angket motivasi kerja yang didalamnya meliputi faktor kesempatan untuk berprestasi, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi dalam penelitian sosial didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. (Azwar, 2007:77). Populasi juga diartikan sebagai kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. (Supranto, 2008:22)

Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Populasi penelitian adalah keseluruhan guru di SMP Negeri 2 Sumberpucung.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dikenai langsung suatu penelitian (Arikunto, 1996), agar sampel benar-benar merepresentasikan populasi, maka harus menggunakan teknik pengambilan sampel atau sampling yang benar. Selanjutnya Arikunto menyatakan: “Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih”.

Berdasarkan pertimbangan waktu, tenaga, serta biaya maka dari populasi yang ada dilakukan pengambilan sampel sebesar 35 dari total guru di SMP Negeri 2 Sumberpucung yang statusnya masih aktif mengajar di sekolah.

3. Tehknik sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling (sampel bertujuan). Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas tujuan tertentu (Arikunto, 1998:127). Teknik ini dilakukan karena adanya beberapa pertimbangan,

yakni alasan keterbatasan waktu, tenaga, dana dan dapat ditentukan sendiri siapa atau sampling mana yang akan ditarik sebagai sample. Sebab telah diketahui sebelumnya sampel yang diambil memiliki ciri, karakteristik tertentu yang dapat menjawab permasalahan berdasarkan tujuan dalam penelitian (idm:128). Sementara ciri sample yang diambil yaitu keseluruhan guru di SMP Negeri Sumberpucung, yang statusnya masih aktif mengajar disekolah

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode pengumpulan data juga merupakan bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Dalam penelitian kuantitatif dikenal beberapa metode, antara lain metode angket, wawancara, observasi dan dokumentasi (Bungin, 2006:123).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan:

1. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan fenomena-fenomena yang diselidiki secara sistematis dengan tujuan untuk mendapat data tentang fenomena tersebut sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat rechecking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. (fn bu iin) Peneliti menggunakan observasi ini untuk mengetahui motivasi para guru yang sesuai dengan ketentuan-

ketentuan responden penelitian, yang nantinya akan digunakan untuk menuntukan subjek yang akan diteliti.

Bentuk observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah checklist. Checklist ini dimaksudkan untuk mensistematikan catatan observasi. Alat checklist ini lebih dapat dijamin penyelidik mencatat tiap-tiap kejadian yang telah ditetapkan hendak diselidiki. Data yang ingin diperoleh dari observasi ini adalah :

1. Bagaimana persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.
2. Bagaimana motivasi kerja para guru

Alasan peneliti menggunakan metode observasi ini adalah pertama metode ini sebagai keperluan asesemen awal penelitian, kedua memungkinkan mengukur banyak perilaku responden yang tidak dapat diukur dengan menggunakan alat ukur psikologis yang lain, ketiga metode observasi ini sebagai metode pelengkap dari metode pengumpulan data yang utama yaitu metode angket.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode yang mendasarkan diri kepada laporan verbal (verbal reports) dimana terdapat hubungan langsung antara si penyelidik dan subjek yang diselidiki. Jadi dalam metode ini ada “face to face relation” antara penyelidik dan yang diselidiki. Wawancara adalah satu percakapan tatap muka, dengan tujuan memperoleh informasi faktual, untuk menaksir atau menilai kepribadian seseorang, atau dipakai untuk maksud-maksud bimbingan atau terapeutis (Chaplin, 2006:258). Bentuk

wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pedoman wawancara. Metode ini digunakan dalam bentuk tanya jawab dengan responden yang terkait yaitu para guru dan pihak lain yang bersangkutan sebagai pelengkap data. Alasan peneliti menggunakan metode wawancara adalah sebagai pelengkap apabila data dari metode lain tidak dapat diperoleh.

3. Metode angket

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 1998:40). Angket merupakan metode pengumpulan data utama yang digunakan untuk mencari data utama di lapangan. Alasan digunakan metode angket adalah :

1. Subyek adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah benar terpercaya.

Interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Sutrisno Hadi, 1990:85)

Instrument penelitian yang digunakan adalah metode skala Likert. Menurut Supranto (1997: 115), skala Likert merupakan salah satu alat pengukuran yang sering digunakan untuk mengukur atribut-atribut objek penelitian yang sifatnya kualitatif. Skala ini terdiri dari 4 butir kategori dan mempunyai bobot yang berbeda. Bentuk skala pada penelitian ini adalah

berupa pernyataan dengan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek. Terdapat dua pernyataan dalam skala diatas yaitu pernyataan favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif atau mendukung obyek sikap yang akan diungkap. Sebaliknya pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang berisi hal-hal negatif mengenai obyek apa yang hendak diungkap (Azwar,2000:107).

Metode angket ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja, yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua angket yaitu, angket pertama adalah angket persepsi kepemimpinan dan angket kedua adalah angket motivasi kerja para guru.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengungkap aspek yang ingin diteliti dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala sikap model Likert, yaitu skala sikap yang disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu obyek sosial. Dalam skala likert terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek. Sedang pernyataan *unfavourable* adalah kebalikan dari pernyataan *favourable*.

Suatu skala biasanya terdiri atas 25 sampai 40 pernyataan sikap, yang sudah terpilih berdasarkan kualitas isi dan analisis statistika terhadap kemampuan pernyataan itu dalam mengungkap sikap kelompok. Subyek memberi respon dengan empat kategori kesetujuan, yaitu:

Tabel Skor Skala Likert 3.1

Jawaban	Skor Favourable	Skor Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Peneliti meniadakan alternative jawaban ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut:

1. Alternative jawaban tengah mempunyai arti ganda, bias diartikan belum dapat memberikan jawaban, bias juga diartikan netral (Azwar, 2008: 35).
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju (Hadi, 2001:123).

5. Skala Persepsi Kepemimpinan

Angket persepsi kepemimpinan merupakan instrument pengukur untuk menentukan bagaimana persepsi guru terhadap kepala sekolah. Persepsi kepemimpinan diukur berdasarkan jumlah skor yang diperoleh subyek atas respon yang diberikan terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket persepsi kepemimpinan. Semakin tinggi jumlah skor yang

diperoleh subyek maka menunjukkan bahwa subyek memiliki persepsi yang positif terhadap kepala sekolah.

Skala persepsi kepemimpinan disusun menggunakan metode Likert. Secara terperinci blue print penelitian ini dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	a. Kepala Sekolah yang berperan sebagai pemimpin	1, 2., 4, 5, 8	3, 9, 11	8
	b. Kepala Sekolah yang berperan sebagai manajer	6, 10, 13, 16, 22	7, 14, 18	8
	c. Kepala Sekolah yang berperan sebagai pendidik	12, 17, 20 29, 38	24, 32, 42,	8
	d. Kepala Sekolah yang berperan sebagai administrator	28, 31, 33, 45, 46	19, 21, 49	8
	e. Kepala Sekolah yang berperan sebagai pencipta iklim kerja	25, 30, 37, 39, 50	23, 26, 47	8
	f. Kepala Sekolah yang berperan sebagai penyelia	15, 34, 35, 40, 44, 48	27, 36, 41, 43	10

Pemberian skor dalam skala persepsi kepemimpinan, setiap jawaban positif akan mendapat nilai yang lebih besar dibandingkan jawaban negatif yaitu untuk kategori jawaban sangat setuju (SS) mendapat skor 4, setuju (S) mendapat

skor 3, tidak setuju (TS) mendapat skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1.

6. Skala Motivasi Kerja

Sedangkan untuk mengukur motivasi kerja, peneliti menyusun skala psikologi tentang aspek-aspek motivasi kerja yang diukur berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg Adapun blue print sebagai berikut:

Tabel 3.3

No	Variabel	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Motivasi kerja 1. Faktor Hygiene	a. Kebijakan administrasi	1	2	2
		b. Supervisi	3, 4, 5	35	4
		c. Hubungan kerja dengan atasan dan rekan sejawat	6, 7, 8	32, 33	5
		d. Kondisi kerja	9, 10	37	3
		e. gaji	11, 12	34	3
	2. Faktor motivator	a. Kesempatan untuk berprestasi	13,14,15	16, 38	5
		b. Pengakuan atau penghargaan	17, 36	39	3
		c. Pekerjaan	18, 19, 20	21, 40	5
		d. Tanggung jawab	22, 23, 24	25, 26	5
		e. Pengembangan	27, 28, 29	30, 31	5

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai

validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2008:5).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment dari person.

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

r_{xy} = Korelasi *product moment* antara skor item dengan skor total

X = angka pada variable kecerdasan spiritual

Y = angka pada variable kecemasan menghadapi kematian

N = banyaknya subyek

Apabila hasil korelasi aitem dengan total aitem satu faktor di dapat probabilitas (p) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sahih atau valid ntuk taraf signifikan sebesar 5%. Sebaliknya, jika didapat probabilitas sebesar > 0,05, maka disebut tidaksignifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak sahih atau tidak valid.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan bantuan SPSS 15. 0 *for windows*. Nilai koefisien tertinggi skala persepsi kepemimpinan adalah 0, 628 sedangkan pada skala motivasi kerja yang tertinggi adalah 0. 828.

Dari hasil uji validitas untuk persepsi kepemimpinan dari 50 aitem, yang diujikan pada 35 responden, terdapat 45 aitem yang dinyatakan valid

dan 5 aitem yang dinyatakan tidak valid/gugur. Sedangkan untuk angket motivasi kerja dari 40 aitem yang diujikan pada responden yang sama. Setelah dianalisa terdapat 37 aitem yang valid dan terdapat 3 aitem yang gugur. Perincian aitem-aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 4

Validitas Angket Persepsi Kepemimpinan

VARIABEL	INDIKATOR	NOMOR AITEM YANG VALID		NOMOR AITEM YANG GUGUR	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Persepsi Kepemimpinan	Kepala Sekolah yang berperan sebagai pemimpin	1, 2., 4	11	5, 8	3, 9
	Kepala sekolah yang berperan sebagai manajer	6, 10, 13, 16, 22	7, 14, 18	-	-
	Kepala Sekolah yang berperan sebagai pendidik	12, 17, 20 29, 38	24, 32, 42	-	-
	Kepala Sekolah yang berperan sebagai administrator	28, 31, 33, 45, 46	19, 21, 49	-	-
	Kepala Sekolah yang berperan sebagai pencipta iklim kerja	25, 30, 37, 39, 50	23, 26, 47	-	-
	Kepala Sekolah yang berperan sebagai penyelia	15, 34, 35, 40, 44, 48	27, 41, 43	-	36

Tabel 3. 5
Validitas Angket Motivasi Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	NOMOR AITEM YANG VALID		NOMOR AITEM YANG GUGUR	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Motivasi kerja	Kebijaksanaan administrasi	1	2	-	-
	Supervisi	3, 4, 5	35	-	-
	Hubungan kerja dengan atasan dan rekan sejawat	6, 7, 8	32	-	33
	Kondisi kerja	9	37	10	-
	gaji	11, 12	34	-	-
	Kesempatan untuk berprestasi	13,14,15	16, 38	-	-
	Pengakuan atau penghargaan	17, 36	39	-	-
	Pekerjaan	18, 19, 20	21, 40	-	-
	Tanggung jawab	22, 23	25, 26	24	-
	Pengembangan	27, 28, 29	30, 31	-	-

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata yang mempunyai asal kata rely dan ability yang mana arti reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2008:4). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu

memberikan hasil ukur yang terpercaya (Azwar, 2002:176) hasil ukur dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama.

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap aitem, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS 15.0 *for windows*. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5 dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0.

Untuk menguji reliabilitas suatu alat ukur dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus *alpha chornback*. Dimana rumus *alpha chornback* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 (Arikunto, 2006). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_j^2$ = Jumlah varian butir pertanyaan

σ_y^2 = Varians total

Dalam menghitung reliabilitas kedua skala, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Maka dapat di temukan nilai *alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.6.**Hasil Uji Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.963	45	Reliable

- a. Skala persepsi kepemimpinan mempunyai koefisien alpha (rrt) sebesar 0,963

Hal ini menunjukkan bahwasannya skala persepsi kepemimpinan mempunyai reliabilitas yang tinggi, karena lebih besar dari standart error dengan skor 0,5

Tabel 3.7.**Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.947	37	Reliabel

- b. Skala Motivasi Kerja mempunyai koefisien alpha (rrt) sebesar 0,947

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala *Motivasi Kerja* mempunyai reliabilitas yang tinggi dengan perbandingan standart eror 0,5.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Penentuan Norma

Penentuan norma adalah pengkategorisasi tiap variabel dan dimasukkan ke dalam kategori yang tersedia, rendah, sedang dan tinggi.

Dilakukan penggolongan berdasarkan norma untuk mengetahui tingkat persepsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru. Norma yang digunakan untuk penggolongan ini adalah (Azwar, 2009)

Tinggi : $\text{Mean} + 1 \text{ SD} \leq X$

Sedang : $\text{Mean} - 1 \text{ SD} \leq X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$

Rendah : $X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$

Berdasarkan hasil penggolongan norma, maka akan dikategorikan skor standar untuk diprosentasikan berdasarkan banyaknya sampel penelitian, berikut rumus dari analisa prosentse :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = prosentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

2. Analisa data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran bentuk pengaruh dari variabel X (persepsi kepemimpinan) terhadap variabel Y (motivasi kerja) dan sebagai peramalan (prediktif) ada tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap Y, maka tehnik analisa data yang digunakan analisis regresi linear sederhana.

Analisi resgresi linier sederhana ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal variable independent dengan satu variable

dependent (Sugiono, 2003 : 327). Adapun rumus persamaan dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai dari variabel terikat (*dependent*)

X = nilai dari variabel bebas (*independent*)

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Untuk menghitung signifikan persamaan regresi adalah dengan menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat guna untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable X terhadap variable Y. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel atau perbandingan nilai sig F. Kriteria yang digunakan dalam uji linearitas regresi adalah sebagai berikut :

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% (0,05), maka H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% (0,05), maka H_a diterima

Sedangkan untuk mencari F hitung adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{(reg)} = \frac{Rk_{(reg)}}{Rk_{(res)}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F garis regresi

Rk_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

Rk_{res} = rerata kuadrat residu

Untuk melakukan beberapa perhitungan dengan rumus-rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0 *for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat SMPN 2 Sumberpucung

Pada saat upacara penyerahan Duaja TGP kepada Ketua Harian Nasional Angkatan '45 Jenderal Soerono di Gedung Juang '45 pada tanggal 21 Mei 1977, Almarhum Brig. Jend. Hartawan mantan Komandan Batalyon Tentara Genie Pelajar Brigade 17 mengamanatkan.

“.....Pembangunan Gedung-gedung Sekolah, dan bangunan-bangunan lain yang akan kami serahkan melalui Pemerintah Daerah setempat adalah sebagai perwujudan balas budi kami Keluarga Besar ex Batalyon TGP Be. 17 kepada masyarakat setempat dsb.....”

Sesuai dengan amanat almarhum selaku ex-Komandan Batalyon TGP maka pada bulan Oktober 1977 oleh Ketua Komisariat Jakarta telah diadakan rapat yang dihadiri oleh exponen-exponen TGP untuk membicarakan kelanjutan janji yang diamanatkan oleh almarhum. Rapat kemudian memutuskan bahwa janji yang diamanatkan oleh almarhum Brigjen TNI Hartawan harus diteruskan. Mengenai biaya akan dikumpulkan dari urunan anggota Ex TGP . Bangunan dibuat berdasarkan konstruksi dari Kolonel Haryoso yang mempunyai ciri khas TGP.

Bulan desember 1977 Ketua yayasan telah mengeluarkan surat keputusan untuk membangun sekolah di Sumberpucung dengan biaya sumbangan dari anggota Ex TGP dan sebagai kepala proyeknya ditunjuk

Marsda TNI H Aried Riyadi. Sebenarnya bukanlah suatu hal yang aneh bila anggota Ex Batalyon TGP memberikan sumbangsih kepada masyarakat, karena pada masa perjuangan dukungan masyarakat pedalaman terhadap anggota Ex TGP berwujud tempat tinggal, makanan, transportasi, keamanan dan komunikasi serta informasi.

Atas dasar peran serta masyarakat yang membantu pada masa perjuangan untuk mempertahankan kemerdekaan inilah maka tidaklah berlebihan bila Ex mantan anggota TGP memberikan sumbangsih pada masyarakat Sumberpucung dengan mendirikan sebuah SMP. Dengan pertimbangan bahwa pertama, di daerah Sumberpucung belum ada SMP Negeri, kedua untuk mengingat usia para Pelajar Pejuang pada masa mengangkat senjata masih banyak yang seusia anak SMP sekarang. Ketiga, masyarakat Sumberpucung sangat membutuhkan pendidikan bagi masa depan dan kemajuan anak-anak mereka.

Pembangunan SMP Negeri 2 Sumberpucung dimulai pada Oktober 1978 dan diserahkan pada tanggal 2 Pebruari 1979. SMP Negeri 2 Sumberpucung dibangun diatas tanah bengkok desa yang luasnya kurang lebih 1 ha. Pada awalnya sebelum dibangun tanah ini masih berupa sawah yang ditanami padi, sedangkan jalan yang sekarang sudah beraspal masih berupa jalan sawah yang ditumbuhi rumput teki dan kalau musim hujan masih becek. Perkampungan disekitar sekolah yang sekarang sudah kelihatan megah dan bagus waktu itu baru terdapat empat bangunan saja

diantaranya ada 3 rumah penduduk, Puskesmas, gedung sekolah dasar dan gedung KUD.

Pada awal pembangunannya ada 6 ruang kelas yang dibangun oleh Bapak-bapak Ex anggota Tentara Pelajar dan gedung itu sampai sekarang masih ada dan kuat bahkan lebih tahan dibanding dengan gedung-gedung yang baru. Mengapa demikian, hal itu bukanlah suatu yang mengherankan karena kerangka dan tembok gedung bukan terbuat dari batu bata dan kayu melainkan terbuat dari besi baja dan tembok cor-coran sehingga sangat kuat, tahan api bahkan juga tahan terhadap rayap. Selain tembok gedung yang kuat atapunyapun juga kuat dan itu bisa dibuktikan karena sejak berdirinya gedung ini atapunya tidak pernah diganti hanya cat temboknya saja yang diganti dulu tidak berwarna hijau seperti sekarang melainkan berwarna coklat kayu untuk besi dan pintunya sedangkan tembok berwarna kuning gading.

SMP Negeri 2 Sumberpucung mulai ditempati atau menerima murid baru pada tahun 1979. Pada awal berdirinya keadaannya tidak seperti sekarang pagar depan dan belakang masih berupa pagar duri dan diberi pintu besi yang dikanan kirinya diberi tetenger berupa tiruan BOM. Lalu mengenai pengelolaannya setelah oleh Warga Ex Batalyon Tentara Pelajar diserahkan kepada Pemerintah oleh Pemerintah Daerah diserahkan kepada SMP Negeri 2 Kepanjen, yang kemudian oleh SMP Negeri 2 Kepanjen sekolah ini dijadikan sekolah jauh dan diberi nama SMP Negeri 2 Kepanjen di Sumberpucung.

Tetapi karena yang membangun adalah Warga Ex Tentara Genie Pelajar maka oleh masyarakat SMP ini ditenarkan dengan nama SMP TGP. Karena pengelolanya SMP Negeri 2 Kepanjen maka Bapak Ibu Guru, Karyawan semua berasal dari sana. Hal ini berjalan + selama 12 tahun. Baru pada tahun 1991 mendapatkan pengakuan menjadi lembaga sendiri yang terpisah dari SMP Negeri 2 Kepanjen dan berubah menjadi SMP Negeri 2 Sumberpucung. Dan pada tahun itu juga terjadi pembagian tenaga pengajar, siapa yang tetap di SMP Negeri 2 Kepanjen dan siapa yang bertugas di SMP Negeri 2 Sumberpucung.

B. Paparan Data

Untuk mengetahui bagaimanakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Sumberpucung yang dijadikan subyek penelitian, peneliti membaginya menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Dengan memberikan skor standart terhadap masing-masing kategori penentuan norma penelitian dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan nilai standart deviasi (SD). Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Persepsi Kepemimpinan

Tabel 4.1

Scale Statistics

Mean	Std. Deviation
142, 7429	14, 71762

Dari hasil analisis tersebut, diketahui besarnya nilai mean (M) sebesar 142,7 dan nilai standart deviasi (SD) 14,7, maka dapat dilakukan standarisasi skala persepsi kepemimpinan menjadi tiga kategori yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2

Rumusan Kategori Persepsi Kepemimpinan

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	$X \geq 157,4$
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang	$128 \leq X \leq 157,4$
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah	$X \leq 128$

Berdasarkan distribusi diatas, dapat di tentukan besarnya frekwensi untuk masing-masing kategori berdasarkan skor yang di peroleh. Untuk data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Hasil Variabel Persepsi Kepemimpinan

Kategori	Frekwensi	Total
Tinggi	9	25,71%
Sedang	22	62,86%
Rendah	4	11,43%
Jumlah	35	100%

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persepsi kepemimpinan responden yang paling tinggi terdapat pada kategori sedang dengan tingkat prosentase 62,86%. Sedangkan responden yang memiliki persepsi tinggi sebesar 25,71% dan responden yang memiliki persepsi rendah 11,43%.

2. Prosentase Tingkat Motivasi Kerja

Tabel 4.4

Scale Statistics

Mean	Std. Deviation
123, 2	12, 1

Pada skala Motivasi Kerja pada distribusi normal mean sebesar 123, 2 dengan standart deviasi 12, 1. Maka dapat dilakukan standarisasiskala motivasi kerja menjadi tiga kategori yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5

Rumusan Kategori Tingkat Motivasi Kerja

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	$X \geq 135,3$
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang	$111 \leq X \leq 135,3$
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah	$X \leq 111$

Berdasarkan distribusi diatas, dapat ditentukan besarnya frekwensi untuk masing-masing kategori berdasarkan skor yang di peroleh. Untuk data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Hasil Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Frekwensi	Total
Tinggi	7	20%
Sedang	22	62,8%
Rendah	6	17,1%
Jumlah	35	100%

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja responden yang paling tinggi terdapat pada kategori sedang dengan tingkat prosentase 62, 8%. Sedangkan responden yang memiliki motivasi tinggi sebesar 20% dan responden yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah 17,1%.

3. Pengaruh Antara Persepsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.7.

Tabel Rangkuman Korelasi

<i>r</i>	sign	Keterangan	Kesimpulan
0,788	0,000	sig < 0.05	Sangat signifikan

Pada hubungan antara persepsi kepemimpinan dengan motivasi kerja terdapat nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,788 dengan probabilitas (sign) sebesar 0,000. Nilai koefisien korelasi ini lebih besar dari *r* tabel (0,788 > 0,273) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwasannya terjadi hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan (X) dengan motivasi kerja (Y) dan hubungan antara keduanya adalah positif. Artinya jika persepsi yang dimiliki guru terhadap kepala sekolah tinggi, maka kecenderungan motivasi kerja guru juga akan semakin tinggi.

Setelah mengetahui hubungan persepsi kepemimpinan dengan motivasi kerja, selanjutnya harga dari masing-masing skala tersebut dihitung dalam persamaan regresi dan koefisien korelasi yang bertujuan

untuk mengetahui variabel terikat (persepsi kepemimpinan) lebih berpengaruh terhadap variabel bebas (motivasi kerja).

Hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh melalui bantuan program SPSS 16.0 *for windows*, yaitu:

$$\bar{Y} = a + bX$$

Dari hasil pengolahan data yang dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.8.

Tabel Persamaan Regresi

ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	3103.466	1	3103.466	54.069	.000(a)
	Residual	1894.134	33	57.398		
	Total	4997.600	34			

- a. Predictors: (constant), PERSEPSI
b. Dependent Variable: MOTIVASI

Digunakan uji F untuk menguji hipotesis ada atau tidaknya pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 54,069 dengan nilai signifikan 0,000. Pada penelitian ini diketahui F_{tabel} sebesar 4,20 dan menggunakan taraf signifikan 5% (0,05) dengan besarnya sampel 35 responden. Jika dibandingkan, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (54,069 > 4,20). Nilai signifikan F dibandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 maka signifikan F < dari taraf signifikan 5% (0,00 < 0,05). Dari perbandingan diatas, maka

dapat di ambil kesimpulan bahwasannya H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kontribusi variabel bebas (persepsi kepemimpinan) signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

Tabel 4.9.
Tabel Persamaan Regresi
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	30.538	12.667		2.411	.022
PERSEPSI	.649	.088	.788	7.353	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Dari perhitungan analisis regresi di dapat nilai a (Constant) sebesar 30,538, sedangkan B (koefisien regresi) sebesar 0,649. Dengan demikian di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,538 + 0,6492X.$$

Y = nilai prediksi kecerungan persepsi kepemimpinan

30,538 = bilangan konstanta

0,649 = nilai dari motivasi kerja

Hal diatas menyatakan jika skor motivasi kerja sebesar nol (0), maka skor persepsi kepemimpinan adalah 30,538. Selain itu dapat di prekdiksikan bahwa jika terdapat penambahan 1 poin skor pada motivasi kerja (karena tanda +), maka akan meningkatkan persepsi kepemimpinan sebesar 0,649.

Tabel 4.10.**Model Summary**

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 (a)	.621	7.576

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI

Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,621 dengan *R* 0,788^a. Angka *R Square* sebesar 0,621 atau sama dengan 62,1%. ini berarti bahwa terdapat sumbangan efektif ($R^2 \times 100\%$) yang diberikan oleh persepsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya 37,9% (100% - 62,1%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Baik faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu) maupun faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu).

C. Pembahasan**1. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN 2****Sumberpucung**

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Hipotesis pertama yang diajukan adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima karena hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil sebagian guru SMPN 2 Sumberpucung memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari data yang sudah di dapat yaitu 22 guru mempunyai persepsi sedang,

sedangkan guru yang mempunyai persepsi tinggi sebanyak 9, dan yang mempunyai persepsi rendah terhadap kepemimpinannya sebanyak 4 guru.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMPN 2 Sumberpucung memiliki persepsi yang sedang terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu sebagian guru telah merasakan penerapan kepemimpinan kepala sekolah dan sebagian guru belum merasakan penerapannya diantaranya yaitu kepala sekolah telah melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, pencipta iklim, penyelia. Dalam dunia pendidikan, Kepala Sekolah mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Tanpa adanya Kepala Sekolah sebagai pimpinan maka pendidikan akan mengalami kesulitan untuk berhasil, hal ini disebabkan akan fungsi dari Kepala Sekolah sebagai pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan warga sekolah untuk bersama-sama bekerja mencapai tujuan sekolah/tujuan pendidikan.

Sebagaimana pendapat Nawawi (1994), kepemimpinan kependidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut setiap pemimpin pendidikan harus mampu bekerjasama dengan orang-orang yang dipimpin

untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaan secara ikhlas dan lebih lanjut.

Guru dalam tugas melaksanakan mengajar di sekolah memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi guru dalam mengajar berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, respon guru yang sifatnya otonom dalam mengantisipasi tugas mengajar, guru berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri untuk selalu menampilkan pelayanan yang lebih baik dalam mengajar dan guru mempunyai tanggung jawab moral.

Dalam pandangan islam dikatakan bahwasannya persepsi seseorang terhadap segala sesuatu termasuk persepsi terhadap atasannya dalam bekerja merupakan fungsi penting, karena dengan adanya hal tersebut maka ia akan termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkannya, dan akan meninggalkan apa yang akan menyakitinya (Najati, 2001: 133). Maka dari itu Allah memberikan manusia panca indera dan akal sebagai alat untuk mempersepsi, memahami, dan menyimpulkan segala sesuatu yang ada di alam semesta ini. Sebagaimana firman Allah QS. Fushilat: 53

Hasil analisis data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan adanya persepsi yang baik oleh guru terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah yang meliputi peran Kepala Sekolah atas dasar tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, wirausahawan, pencipta Iklim Kerja dan sebagai penyelia/pengawas yang dapat memprediksi motivasi

kerja. Artinya semakin tinggi guru mempunyai persepsi yang baik terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan diiringi dengan semakin tinggi pula motivasi kerja guru

2. Tingkat Motivasi Kerja guru SMPN 2 Sumberpucung

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar guru di SMPN 2 Sumberpucung memiliki tingkat motivasi yang sedang. Ini dapat dilihat dari data yang didapat dari 35 guru SMPN 2 Sumberpucung sebagai subyek penelitian bahwa 62, 8% (22 guru) berada pada kategori sedang, 20% (7 guru) mempunyai motivasi kerja tinggi, dan yang mempunyai mempunyai motivasi rendah 17, 1% (6 guru).

Hasil tersebut menyebutkan bahwa mayoritas guru SMPN2 Sumberpucung memiliki tingkat motivasi yang sedang. Adanya tingkat motivasi yang sedang ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru SMPN2 Sumberpucung mempunyai semangat yang sedang dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor yaitu sebagian para guru merasa belum merasakan adanya perbedaan karakteristik pekerjaan antar guru, adanya perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi yang meliputi perbedaan, peraturan, kebijakan, system hadiah dan misi dari organisasi. Faktor inilah yang membuat motivasi para guru tinggi, guru merasa semua faktor ini sudah dirasakan sehingga tingkat motivasi guru tinggi. Selain hal yang tersebut persepsi para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor dalam motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini jelas menunjukkan peran kepala sekolah adalah yang terpenting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru tentu memiliki persepsi yang positif maupun negative terdapat kepala sekolah dalam memimpin berupa kegiatan mempengaruhi, mendorong, dan menggerakkan warga sekolah untuk bersama-sama bekerja mencapai tujuan sekolah/tujuan pendidikan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapai keinginan atau pemenuhan di lingkungan kerja. Kepala sekolah sangat memerlukan motivasi guru dalam bekerja karena jika guru tidak mempunyai motivasi dalam bekerja maka disekolah guru akan malas bekerja, prestasi akan menjadi rendah sehingga menimbulkan rendahnya prestasi kerja. Jika para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja dari para guru dan akan mendapatkan hasil yang positif dalam semua pekerjaan guru.

Meningkatkan motivasi kerja para guru merupakan hal yang sangat penting bagi kepala sekolah, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan pada siswa. Dalam hal ini kepala sekolah yang telah memiliki banyak prestasi termasuk tipe pemimpin yang demokratis harus mampu meningkatkan motivasi kerja para guru agar bisa tercapainya visi dan misi sekolah dengan baik, karena kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja para guru.

Dalam agama islam motivasi merupakan modal besar dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan hidup untuk menjadi yang lebih baik dihadapan Allah SWT. Sabar, bekerja keras, ulet dan pantang menyerah merupakan cirri dari kepribadian muslim yang mempunyai motivasi tinggi. (tasmara, 2002: 125).

Untuk mencapai tujuan aatau prestasi tertentu, Allah memerintahkan umat manusia untuk bersemangat serta memiliki motivasi yang tinggi agar hal tersebut tercapai. Salah satu upaya untuk mencapai hal tersebut yaitu dengan cara berkompetisi. Sebagaimana digambarkan oleh Allah dalam firmanNya sebagai berikut:

إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ ﴿٢٢﴾ عَلَى الْأَرَائِكِ يَنْظُرُونَ ﴿٢٣﴾ تَعْرِفُ فِي
 وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ النَّعِيمِ ﴿٢٤﴾ يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَّخْتُومٍ ﴿٢٥﴾ خِتْمُهُ
 مِسْكٌ وَفِي ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴿٢٦﴾

“*Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (syurga), Mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak (tempatnya), Laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba*”. (QS. Al-muthaffifin: 22-26)

Pada QS. Al-muthaffifin: 22-26 dijelaskan bahwasannya ketika seseorang ingin mendapatkan kaenikmatan da Allah (surga), maka hendaklah mereka berlomba-lomba untuk mendapatkannya, yaitu dengan cara melakukan perbuatan-perbuatan baik serta mengikuti manhaj rabbani (jalan hidup menurut ketentuan Allah) (Najati, 2001: 49).

3. Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 2 Sumberpucung

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dilihat bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di SMPN 2 Sumberpucung. Adanya pengaruh positif antara persepsi kepemimpinan dengan motivasi kerja guru ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan yang dimiliki dalam diri seseorang maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang.

Persepsi menurut Pareek (dalam Alex Sobur, 2003:445) "persepsi dapat didefinisikan sebagai proses menerima, menyeleksi, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan pancaindra atau data. Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda ataupun sesuatu kejadian yang dialami.

Kamus standar menjelaskan bahwa persepsi dianggap sebagai sebuah pengaruh ataupun sebuah kesan oleh benda yang semata-mata menggunakan pengamatan pengindraan. Hal ini sama seperti halnya jika pandangan para guru baik tentang kepala sekolah maka ia akan menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang mereka anut juga memang benar-benar baik, begitu juga sebaliknya.

Orang yang mempunyai persepsi baik terhadap seseorang maka ia akan melakukan hal yang baik pula terhadap orang tersebut. Merubah persepsi dari negative menjadi positif juga tidak mudah butuh kepercayaan dan bukti yang otentik untuk itu. Sehingga dalam hal ini kepala sekolah harus mampu memberikan contoh yang baik bagi para guru agar timbul persepsi yang baik pula pada guru.

Para pemimpin sejati akan sangat sadar bahwa para pengikutnya senantiasa mengawasi dirinya, menilai dan memperhatikan bagaimana tindakan pemimpinnya. Maka peran seorang pemimpin tidak hanya menjadi tanggung jawabnya didunia akan tetapi juga harus dipertanggungjawabkan di akherat kelak.(K.H toto tasmara, spiritual centered leadership, 2006,). Seorang pemimpin harus memiliki pandangan yang luas dan memiliki ide-ide yang cemerlang. Dengan wawasannya yang luas seorang pemimpin memberikan inspirasi pada karyawannya dalam menghadapi berbagai macam permasalahan yang dihadapi selain itu, jika seorang pemimpin mempunyai keluasan ilmu maka ia akan dihargai dan percaya oleh karyawannya. Sehingga pada saat memberikan pengarahan dan masukan dalam pekerjaan, karyawan yakin bahwa itu adalah pekerjaan dan cara yang baik dalam mencapai tujuan. Semua ini telah dijelaskan dalam QS Al Mujadilah 11

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Hasil analisis data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan adanya persepsi yang positif oleh guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Sumberpucung yang meliputi peran Kepala Sekolah atas dasar tugas dan tanggungjawab Kepala Sekolah sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, pencipta iklim kerja dan sebagai penyelia /pengawas dapat memprediksi kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi guru mempunyai persepsi yang baik terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan diiringi dengan semakin tinggi pula motivasi kerja guru yaitu berupa sikap dan perasaan puas atau tidak puas seorang guru terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subyektif terhadap aspek-aspek pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas kepala sekolah sebagai supervisor, dan hubungan dengan rekan sekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa pada bab IV maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa guru di SMPN2 Sumberpucung mempunyai persepsi yang sedang tentang kepemimpinan kepala sekolah. Yaitu 62,86% (22 guru) memiliki persepsi yang sedang, 25,71% (9 guru) mempunyai persepsi yang tinggi dan 11,43% (4 guru) memiliki persepsi yang rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMPN2 Sumberpucung.
2. Tingkat motivasi kerja guru di SMPN2 Sumberpucung mayoritas berada pada tingkatan sedang, dapat diketahui bahwa terdapat 62,8% guru yang mempunyai motivasi kerja sedang, 20% guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi, dan yang mempunyai motivasi rendah 17,1%.
3. Persepsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMPN2 Sumberpucung. Hasil itu didasarkan pada F_{hitung} sebesar 54,069 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), maka signifikan F < dari taraf signifikan 5% ($0,00 < 0,05$). Dari perbandingan tersebut, maka dapat di ambil kesimpulan bahwasannya H_a diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Kepala Sekolah, agar dapat meningkatkan diri dalam melaksanakan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui peran sebagai pemimpin yang harus punya kemampuan untuk menyusun perencanaan sekolah, mengelola kelembagaan sekolah dan menerapkan kepemimpinan dalam memimpin.
2. Bagi Lembaga Pendidikan, agar meningkatkan mutu pendidikan melalui respon yang positif terhadap kepala sekolah dan meningkatkan motivasi kerja guru agar dapat mengembangkan sekolah dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat melanjutkan dan mengembangkan hasil penelitian lebih lanjut menggunakan referensi yang lebih lengkap sehingga mempunyai teori dan jangkuan yang lebih luas dan mendalam dengan populasi dan sampel yang lebih luas wilayahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alsa, Asmadi. 2003. *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. Moh. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Asnawi, Sahlan. 2007. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: studio Press.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- . 2008. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bungin, M. Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cahyono, Cheppy Hari. 1984. *Psikologi Kepemimpinan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Dirawat. Drs. dkk. 1986. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Gomes, Cardoso Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrafachrudi, Soekarto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Indrafachrudi, Soekarto. 1993. *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Jurnal Psikologi. 2005. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan di Militer*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Muhyi, Ahmad. 1999. *Teori dan Prilaku Organisasi*. Malang: UMM press.
- Mujib, Abdul & Mudzakir, Jusuf. 2001. *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UI Press.
- Najati, Muhammad Usman. 2001. *Jiwa Manusia*. Jakarta: CV Cendekia Sentra Muslim.
- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Riberu. 1992. *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku organisasi: Konsep, Kontropersi, dan Aplikas*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Shaleh, Abdul Rahman. 2008. *Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, Miftah. 2004. *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raya Srafindo Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Penerbit Andi

LAMPIRAN

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU**

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (samaran) :
2. Jenis Kelamin :
3. Pangkat/Gol :
4. Masa Kerja :
5. Umur :

BAGIAN II : PETUNJUK

1. Bacalah instrumen ini secara seksama
2. Jawaban instrumen ini tidak ada yang benar dan salah maka jawablah dengan jujur dan apa adanya, agar jawaban yang Saudara berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Berilah tanda silang pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang ada pada diri Saudara
4. Pilihlah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Atas kesediaan Saudara untuk mengisi angket ini penulis sampaikan terima kasih

A. PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Kepala Sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah dengan baik				
2	Kepala Sekolah telah melakukan kepemimpinan sesuai dengan harapan para				

	guru				
3	Kepala Sekolah sering meninggalkan tempat tanpa memberikan wewenang pada wakil-wakilnya				
4	Kepala Sekolah mampu mengelola sekolah ini menjadi berkembang lebih baik				
5	Kepala Sekolah tidak otoriter dalam memimpin				
6	Kepala Sekolah dapat menggerakkan para guru untuk mencapai tujuan sekolah				
7	Kepala Sekolah tidak mampu menerapkan tata tertib sekolah kepada siswa				
8	Kepala Sekolah mampu membuat kebijakan yang dirasa adil oleh para guru				
9	Kepala Sekolah tidak mendapat dukungan dari para guru				
10	Kepala Sekolah mampu mengelola siswa untuk menjadi disiplin				
11	Kepala Sekolah selalu curiga kepada para guru				
12	Kepala Sekolah membantu guru dalam mengatasi masalah belajar mengajar				
13	Kepala Sekolah mampu mengembangkan system informasi sekolah secara komputerisasi				
14	Kepala Sekolah tidak mampu mengarahkan para guru untuk bekerja lebih baik				
15	Kepala Sekolah mampu mengevaluasi kinerja para guru dengan bijak				
16	Kepala Sekolah mampu mengembangkan system informasi sekolah secara				

	komputerisasi				
17	Kepala Sekolah mampu membantu guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar				
18	Kepala Sekolah tidak mengurus sarana prasarana sekolah				
19	Kepala Sekolah tidak mampu mengontrol penggunaan keuangan sekolah sehingga kegiatan sekolah sering kekurangan dana				
20	Kepala Sekolah mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para guru dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran				
21	Kepala Sekolah tidak mampu menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang lebih baik				
22	Kepala Sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat				
23	Kepala sekolah tidak peduli dengan para guru				
24	Kepala Sekolah tidak pernah mengontrol kelas untuk mengetahui keadaan kelas pada jam belajar				
25	Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah ini				
26	Kepala Sekolah tidak mampu bekerjasama dengan para guru				
27	Kepala Sekolah sering memarahi para guru				
28	Kepala Sekolah mampu mengelola keuangan sekolah secara transparan(terbuka)				
29	Kepala Sekolah mampu mengatasi				

	kekosongan jam belajar				
30	Kepala Sekolah mampu membuat lingkungan sekolah menjadi hijau (<i>green school</i>)				
31	Kepala Sekolah mampu mendokumentasikan kegiatan organisasi dengan baik				
32	Kepala Sekolah tidak menyarankan guru untuk mengadakan remedial				
33	Kepala Sekolah mampu menyimpan dan menemukan kembali dengan cepat pada dokumen-dokumen organisasi				
34	Kepala Sekolah melakukan supervise secara rutin				
35	Kepala Sekolah memberikan penghargaan bagi para guru yang berprestasi				
36	Kepala Sekolah sering memarahi para guru				
37	Kepala Sekolah mampu menerapkan kebersihan disekolah				
38	Kepala Sekolah membimbing guru untuk membuat soal evaluasi (ulangan)				
39	Kepala Sekolah mampu menciptakan budaya tertib pada warga sekolah				
40	Kepala Sekolah memberikan penilaian kepada para guru secara obyektif				
41	Kepala Sekolah hanya mencari kesalahan para guru dalam melakukan pengawasan				
42	Kepala Sekolah tidak bisa mengajar				
43	Kepala Sekolah tidak membahas hasil pengawasan kepada guru yang bersangkutan				
44	Kepala Sekolah mampu memberikan saran dan kritik yang membangun ketika				

	mengadakan pengawasan kepada para guru				
45	Kepala Sekolah mampu mendapat bantuan pengembangan sekolah melalui proposal yang diajukan				
46	Kepala Sekolah mampu mengarahkan guru untuk memiliki perangkat pengajaran (silabus, RPP, program semester/tahunan, buku nilai/daftar hadir)				
47	Kepala Sekolah bersikap acuh tak acuh kepada para guru				
48	Kepala Sekolah mampu mengevaluasi kinerja para guru dengan bijak				
49	Kepala Sekolah tidak mampu mengendalikan dengan lancar, efektif dan efisien setiap ada kegiatan				
50	Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah				

B. MOTIVASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Sirkulasi administrasi disekolah memudahkan guru bekerja				
2	Saya tidak mau tau dengan administrasi disekolah				
3	Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kualitas kerja saya				
4	Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada siswa saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menggunakan media pengajaran				
5	Saya mendapat dukungan dari kepala sekolah agar melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi				
6	Hubungan antara guru senior dengan guru junior berlangsung dengan baik				
7	Setiap guru merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah				
8	Setiap guru merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan guru lainnya				
9	Guru memiliki ruangan dan meja khusus				
10	Ruang kelas dan media yang digunakan untuk mengajar cukup memadai				
11	Gaji yang saya peroleh cukup untuk biaya hidup sekeluarga				
12	Tunjangan keluarga sangat membantu kebutuhan keluarga				

13	Saya menguasai pembelajaran dikelas dengan baik				
14	Setiap siswa berhasil menguasai pelajaran dengan baik				
15	saya dapat menyelesaikan pelajaran tepat waktu				
16	Saya tidak berhasil membimbing siswa dalam pengembangan bakatnya				
17	Saya mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah sebagai guru teladan				
18	Saya merasakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan saya				
19	Saya merasa cocok dan senang dengan mata pelajaran yang saya ajarkan				
20	Saya merasa bangga menyandang predikat sebagai guru				
21	Mengajar merupakan suatu pekerjaan yang tidak menyenangkan				
22	Saya perlu selektif dalam menggunakan buku pelajaran yang digunakan untuk siswa				
23	Saya berkewajiban menggunakan metode-metode mengajar yang tepat untuk setiap materi pelajaran				
24	Saya menyesal jika terlambat masuk kelas				
25	Saya tidak menggunakan silabus dalam mengajar				
26	Saya tidak mengoreksi hasil evaluasi siswa				
27	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam berkomunikasi dengan siswa				

28	Kemampuan saya untuk menyusun bahan ajar sendiri perlu ditingkatkan				
29	Saya berusaha mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				
30	Untuk mengajar siswa setingkat SMP ini tidak perlu menguasai seluruh bahan pengajaran jadi cukup diberikan apa yang saya tahu saja				
31	Saya tidak mengadakan evaluasi belajar, sebab saya mampu menilai langsung kemampuan siswa ketika saya mengajar				
32	Hubungan guru dan petugas administrasi sekolah kurang baik				
33	Saya tidak suka duduk dikantor bersama guru lain ketika istirahat				
34	Saya perlu mendirikan usaha untuk menambah penghasilan keluarga karena gaji tidak mencukupi kebutuhan keluarga				
35	Saya tidak pernah mengikuti kegiatan dalam meningkatkan kualitas guru				
36	Keberadaan setiap guru sangat dihormati oleh karyawan dan siswa				
37	Ruangan kantor kurang memadai				
38	Banyak siswa yang tidak faham dengan pelajaran yang saya jelaskan				
39	Keberadaan guru kurang dihormati dimasyarakat				
40	saya bosan menjadi guru				

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PERSEPSI

KEPEMIMPINAN

Putaran I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	35	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.952	.958	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	158.06	251.408	.670	.	.951
VAR00002	158.54	258.373	.322	.	.952
VAR00003	158.51	259.434	.173	.	.953
VAR00004	158.20	252.694	.655	.	.951
VAR00005	159.03	260.911	.063	.	.955
VAR00006	158.31	252.575	.619	.	.951
VAR00007	158.49	256.316	.419	.	.952
VAR00008	158.80	260.047	.079	.	.956
VAR00009	158.49	263.139	-.005	.	.954
VAR00010	158.26	253.255	.563	.	.951
VAR00011	158.49	251.316	.490	.	.952
VAR00012	158.31	249.751	.715	.	.950
VAR00013	158.29	249.504	.581	.	.951
VAR00014	158.34	254.114	.537	.	.951
VAR00015	158.37	249.652	.746	.	.950
VAR00016	158.37	249.182	.549	.	.951
VAR00017	158.31	246.516	.824	.	.950
VAR00018	158.34	252.526	.633	.	.951
VAR00019	158.43	254.723	.543	.	.951

VAR00020	158.31	248.634	.777	.	.950
VAR00021	158.37	249.887	.623	.	.951
VAR00022	158.23	249.358	.715	.	.950
VAR00023	158.26	251.432	.748	.	.951
VAR00024	158.60	253.718	.551	.	.951
VAR00025	158.31	250.692	.731	.	.951
VAR00026	158.51	252.375	.692	.	.951
VAR00027	158.34	252.997	.605	.	.951
VAR00028	158.54	254.491	.583	.	.951
VAR00029	158.66	251.703	.558	.	.951
VAR00030	158.34	249.997	.609	.	.951
VAR00031	158.51	259.492	.336	.	.952
VAR00032	158.54	256.432	.304	.	.953
VAR00033	158.69	256.575	.461	.	.952
VAR00034	158.69	253.457	.596	.	.951
VAR00035	158.29	248.916	.826	.	.950
VAR00036	158.26	258.079	.237	.	.953
VAR00037	158.37	253.534	.666	.	.951
VAR00038	158.66	253.997	.531	.	.951
VAR00039	158.57	257.017	.438	.	.952
VAR00040	158.49	254.257	.546	.	.951
VAR00041	158.57	254.311	.343	.	.953
VAR00042	158.29	253.622	.548	.	.951
VAR00043	158.60	254.482	.570	.	.951
VAR00044	158.40	247.482	.752	.	.950
VAR00045	158.37	252.358	.748	.	.951
VAR00046	158.20	254.753	.524	.	.951
VAR00047	158.20	254.459	.543	.	.951
VAR00048	158.31	250.751	.728	.	.951
VAR00049	158.49	251.610	.542	.	.951
VAR00050	158.29	247.681	.819	.	.950

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
161.66	263.467	16.232	50

Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	35	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.964	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	142.86	236.714	.657	.	.962
VAR00002	143.34	243.467	.307	.	.963
VAR00004	143.00	237.706	.657	.	.962
VAR00006	143.11	237.928	.600	.	.962
VAR00007	143.29	241.445	.406	.	.963
VAR00010	143.06	238.055	.576	.	.962
VAR00011	143.29	236.798	.472	.	.963
VAR00012	143.11	235.281	.693	.	.961
VAR00013	143.09	234.551	.586	.	.962
VAR00014	143.14	238.714	.562	.	.962
VAR00015	143.17	234.676	.752	.	.961
VAR00016	143.17	233.852	.569	.	.962
VAR00017	143.11	231.810	.821	.	.961
VAR00018	143.14	237.303	.650	.	.962
VAR00019	143.23	239.593	.551	.	.962
VAR00020	143.11	233.751	.780	.	.961
VAR00021	143.17	235.146	.616	.	.962
VAR00022	143.03	234.911	.693	.	.961
VAR00023	143.06	236.644	.739	.	.961
VAR00024	143.40	238.600	.559	.	.962
VAR00025	143.11	235.516	.749	.	.961
VAR00026	143.31	237.339	.698	.	.962
VAR00027	143.14	238.479	.577	.	.962
VAR00028	143.34	239.173	.604	.	.962
VAR00029	143.46	236.491	.572	.	.962
VAR00030	143.14	235.244	.602	.	.962
VAR00031	143.31	243.751	.390	.	.963
VAR00032	143.34	241.408	.301	.	.964
VAR00033	143.49	241.434	.466	.	.962
VAR00034	143.49	238.375	.603	.	.962
VAR00035	143.09	233.904	.836	.	.961
VAR00037	143.17	238.087	.700	.	.962
VAR00038	143.46	239.255	.515	.	.962
VAR00039	143.37	241.593	.463	.	.962
VAR00040	143.29	239.328	.541	.	.962

VAR00041	143.37	239.770	.323	.	.964
VAR00042	143.09	238.728	.543	.	.962
VAR00043	143.40	239.365	.577	.	.962
VAR00044	143.20	232.871	.743	.	.961
VAR00045	143.17	237.205	.764	.	.961
VAR00046	143.00	239.353	.549	.	.962
VAR00047	143.00	239.294	.553	.	.962
VAR00048	143.11	235.634	.741	.	.961
VAR00049	143.29	235.975	.578	.	.962
VAR00050	143.09	232.492	.841	.	.961

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
146.46	248.197	15.754	45

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	35	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.948	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128.9714	151.499	.577	.	.939
VAR00002	128.7714	151.476	.554	.	.939
VAR00003	128.8286	149.734	.638	.	.938
VAR00004	128.5714	150.193	.729	.	.938
VAR00005	129.0286	151.970	.472	.	.939
VAR00006	128.7429	151.197	.638	.	.938
VAR00007	128.8857	150.692	.591	.	.938
VAR00008	128.7714	151.299	.636	.	.938
VAR00009	128.8000	150.341	.727	.	.938
VAR00010	129.0286	157.617	.177	.	.941
VAR00011	129.0857	154.787	.339	.	.940
VAR00012	128.9714	152.852	.471	.	.939
VAR00013	128.8857	154.045	.445	.	.940
VAR00014	129.1143	153.575	.408	.	.940
VAR00015	129.1714	151.382	.573	.	.939
VAR00016	128.9714	151.029	.613	.	.938
VAR00017	129.2000	150.812	.587	.	.938
VAR00018	128.8571	151.832	.626	.	.938
VAR00019	128.6000	149.894	.746	.	.937
VAR00020	128.6000	153.071	.431	.	.940
VAR00021	128.6286	150.476	.620	.	.938
VAR00022	128.8286	148.970	.764	.	.937
VAR00023	128.6571	150.291	.706	.	.938

VAR00024	129.4571	152.667	.208	.	.945
VAR00025	128.7714	150.652	.690	.	.938
VAR00026	128.7143	149.504	.774	.	.937
VAR00027	128.7143	150.916	.656	.	.938
VAR00028	129.5143	149.610	.401	.	.941
VAR00029	128.6571	149.232	.794	.	.937
VAR00030	128.7714	151.299	.636	.	.938
VAR00031	128.7714	149.534	.588	.	.938
VAR00032	128.5714	155.134	.318	.	.940
VAR00033	129.0571	155.644	.208	.	.942
VAR00034	128.7143	152.445	.531	.	.939
VAR00035	128.8000	150.576	.707	.	.938
VAR00036	128.9429	152.232	.389	.	.940
VAR00037	128.6571	154.997	.322	.	.940
VAR00038	128.9429	152.761	.385	.	.940
VAR00039	128.9429	149.703	.508	.	.939
VAR00040	128.7143	151.563	.453	.	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
132.1714	159.323	12.62231	40

Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	35	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.951	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	120.0000	139.529	.572	.	.945
VAR00002	119.8000	139.341	.562	.	.945
VAR00003	119.8571	137.714	.643	.	.945
VAR00004	119.6000	138.129	.737	.	.944
VAR00005	120.0571	139.644	.492	.	.946
VAR00006	119.7714	139.182	.638	.	.945
VAR00007	119.9143	138.787	.584	.	.945
VAR00008	119.8000	139.224	.641	.	.945
VAR00009	119.8286	138.323	.731	.	.944
VAR00011	120.1143	142.457	.353	.	.947
VAR00012	120.0000	140.412	.500	.	.946
VAR00013	119.9143	141.728	.463	.	.946
VAR00014	120.1429	141.655	.393	.	.947
VAR00015	120.2000	139.282	.579	.	.945
VAR00016	120.0000	138.941	.620	.	.945
VAR00017	120.2286	138.534	.608	.	.945
VAR00018	119.8857	139.575	.646	.	.945
VAR00019	119.6286	137.829	.756	.	.944
VAR00020	119.6286	141.064	.424	.	.947
VAR00021	119.6571	138.585	.613	.	.945
VAR00022	119.8571	136.950	.772	.	.944
VAR00023	119.6857	138.045	.729	.	.944
VAR00025	119.8000	138.753	.682	.	.945
VAR00026	119.7429	137.432	.785	.	.944
VAR00027	119.7429	138.785	.667	.	.945
VAR00028	120.5429	138.373	.366	.	.949
VAR00029	119.6857	137.339	.790	.	.944
VAR00030	119.8000	139.282	.636	.	.945
VAR00031	119.8000	137.341	.605	.	.945
VAR00032	119.6000	143.071	.309	.	.947
VAR00034	119.7429	140.785	.496	.	.946
VAR00035	119.8286	138.676	.699	.	.945
VAR00036	119.9714	140.676	.357	.	.947
VAR00037	119.6857	142.928	.314	.	.947
VAR00038	119.9714	140.852	.373	.	.947
VAR00039	119.9714	137.440	.526	.	.946
VAR00040	119.7429	139.491	.455	.	.946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
123.2000	146.988	12.12387	37

**HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT KARL PEARSON PERSEPSI
KEPEMIMPINAN-MOTIVASI KERJA**

Correlations

		MOTIVASI	PERSEPSI
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.788(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
PERSEPSI	Pearson Correlation	.788(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

HASIL UJI REGRESI LINIER PERSEPSI KEPEMIM PINAN-MOTIVASI KERJA

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PERSEPSI(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: MOTIVASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788(a)	.621	.610	7.576

a Predictors: (Constant), PERSEPSI

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3103.466	1	3103.466	54.069	.000(a)
	Residual	1894.134	33	57.398		
	Total	4997.600	34			

a Predictors: (Constant), PERSEPSI

b Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	30.538	12.667		2.411		.022
	PERSEPSI	.649	.088	.788	7.353		.000

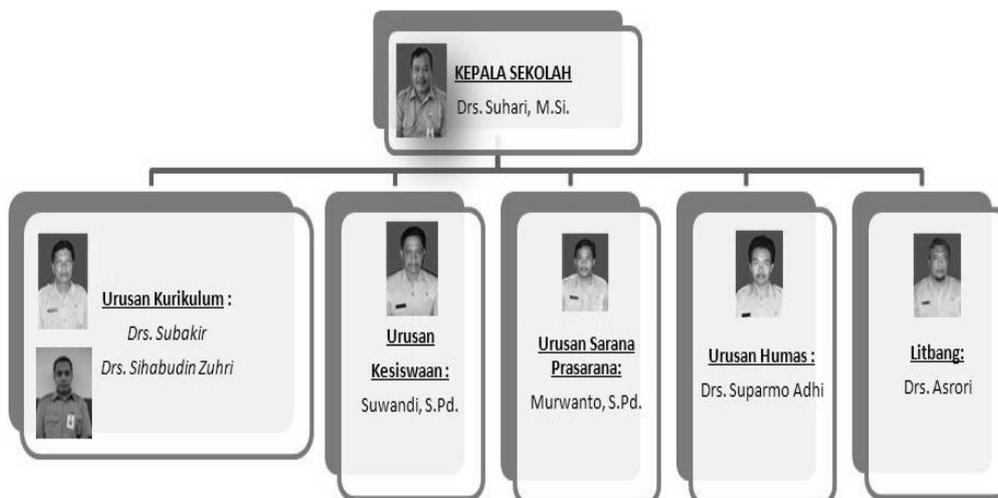
a Dependent Variable: MOTIVASI

Profil Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Sumberpucung



- 1) Nama Sekolah : SMP NEGERI 2 SUMBERPUCUNG
Atau dikenal dengan SMP TGP
- 2) No. Statistik Sekolah : 201051823279
- 3) Alamat Sekolah : Jl. TGP No. 09 Sumberpucung
Kecamatan Sumberpucung
Kabupaten Malang
Propinsi Jawa Timur
- 4) Telepon/HP/Fax : (0341) 385280 Fax. (0341) 382233
- 5) E-mail : www.smpn2-sbp.sch.id
- 6) Status Sekolah : Negeri
- 7) Nilai Akreditasi Sekolah : A (Amat Baik)
- 8) Nilai SSN : B (Baik)

STUKTUR ORGANISASI



Kepala Sekolah: Drs. Suhari, M.Si

Pembantu Pimpinan :

Urusan Kurikulum :

- 1) Drs. Subakir
- 2) Drs. Sihabudin Zuhri

Urusan Kesiswaan :

- 1) Suwandi, S.Pd.

Urusan Sarana Prasarana :

- 1) Murwanto, S.Pd.

Urusan Humas :

- 1) Drs. Suparmo Adhi

Kepala Tata Usaha :

- 1) Sri Widayati, S.Pd

1. Visi, dan Misi SMPN 2 Sumberpucung

a. Visi Sekolah

Terwujudnya sekolah yang unggul dalam mutu, berimtaq, terampil, mandiri, dan mampu bersaing di era globalisasi.

b. Misi Sekolah

1. Mewujudkan perangkat Kurikulum KTSP
2. Mewujudkan perangkat Kurikulum Bilingual
3. Mewujudkan pengembangan proses pembelajaran CTL, aktif, kreatif dan menyenangkan
4. Mewujudkan peningkatan nilai Akademik Lulusan setiap tahun

3.	Ketrampilan																
4.	Multimedia	13	13			41		41		1	1			7	5	2	
5.	Lab. Bahasa	80	40	40		80	40	40		1	1			20		20	
6.	Lab. Komputer	25	25			25	25										
7.	Serbaguna																
8.	Kesenian													2 set	1 set	1 set	
9.	PTD																

c. Perabot ruang kantor

No.	Ruang	Perabot																			
		Meja					Kursi					Almari + rak buku/alat					Lainnya				
		Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat	Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat	Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat	Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat
1.	Kepala Sekolah	1	1				3	3				2	2				1	1			
No.	Ruang	Perabot																			
		Meja					Kursi					Almari + rak buku/alat					Lainnya				
		Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat	Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat	Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat	Jml	Baik	Rsk.	Ringan Rsk.	Berat
2.	Guru	45	45				45	45				6	2	4			11	6	5		
3.	Tata Usaha	7	7				9	9				12	5	7			5	5			
4.	Tamu	2	1	1																	

c. Perabot Ruang Penunjang

No.	Ruang	Perabot			
		Meja	Kursi	Almari + rak buku/alat	Lainnya

		Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat												
1.	BK	5	5			7	2	5		1	1			1	1		
2.	UKS	1	1			1	1			1	1			2	2		
3.	PMR/ Pramuka													15	15		
4.	OSIS	3	1	2		4	4			1	1						
5.	Gudang																
6.	Ibadah													72	72		
7.	Koperasi	1	1			2	2			4	4			1	1		
8.	Hall/lobi																
9.	Kantin																
10.	Pos jaga					2	2										
11.	Reproduksi																
12.	Kurikulum	4	4			5	5			4	4			3	3		

d. Alat/Bahan di Laboratorium/Ruang Keterampilan/Ruang Multimedia

No.	Alat/bahan	Jumlah, kualitas, dan kondisi alat/bahan*)											
		Jumlah				Kualitas				Kondisi			
		Kurang dari 25% dr keb.	25%- 50% dr keb.	50%- 75% dr keb.	75%- 100% dr keb.	Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik	Rusak berat	Rusak ringan	Baik	
1.	Lab. IPA		V			v						v	
2.	Lab. Bahasa				v			v					v
3.	Lab. Komputer				v			v					v
4.	Ketrampilan												
5.	PTD												
6.	Kesenian				v			v					v
7.	Multimedia				v			v					v

