



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
MOTIVASI KERJA GURU DI TK PERTIWI KECAMATAN
KALIWATES KABUPATEN JEMBER
TAHUN AJARAN 2018/2019**

SKRIPSI

oleh:

**Yesi Diana
NIM 150210205024**

**PROGAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
MOTIVASI KERJA GURU DI TK PERTIWI KECAMATAN
KALIWATES KABUPATEN JEMBER
TAHUN AJARAN 2018/2019**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S1)

oleh:

**Yesi Diana
NIM 150210205024**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah Allah berikan sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga untaian kata dalam karya tulis ini menjadi sebuah persembahan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih kepada orang-orang yang sangat berarti dalam hidup saya:

1. Kedua orangtua saya, Bapak Ponadi dan Ibu Sri Winarsih tercinta, yang senantiasa telah mendoakan, memberikan bimbingan, serta memberikan semangat dan kasih sayang yang tiada henti-hentinya, sehingga menjadi penyemangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Dosen pembimbing skripsi saya, Ibu Dra. Khutobah, M. Pd. dan Ibu Luh Putu Indah Budyawati, S.Pd, M.Pd. terima kasih banyak atas ilmu dan segala bimbingannya selama ini.
3. Bapak ibu guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi terima kasih telah memberikan segala ilmunya.
4. Almamater Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, khususnya Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Jember.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Terjemah QS. Ar-Ra'd:11)^{*)}



^{*)}Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. Al-Qur'an dan Terjemahannya. Diponegoro: Departemen Agama

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yesi Diana

Nim : 150210205024

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul **“ Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019”** adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan dalam instansi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Mei 2019

Yang menyatakan,

Yesi Diana

NIM. 150210205024

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
MOTIVASI KERJA GURU DI TK PERTIWI KECAMATAN
KALIWATES KABUPATEN JEMBER
TAHUN AJARAN 2018/2019**

Oleh:

Yesi Diana

150210205024

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dra. Khutobah, M. Pd.

Dosen Pembimbing II : Luh Putu Indah Budyawati, S. Pd., M. Pd.

PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
MOTIVASI KERJA GURU DI TK PERTIWI KECAMATAN
KALIWATES KABUPATEN JEMBER
TAHUN AJARAN 2018/2019**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S1)

Oleh:

Nama Mahasiswa : Yesi Diana
NIM : 150210205024
Angkatan : 2015
Daerah Asal : Banyuwangi
Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 10 Desember 1996
Jususan/Program Studi : Ilmu Pendidikan/S1 PG PAUD

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Khutobah, M. Pd.
NIP. 195610031982122001

Luh Putu Indah Budyawati, S. Pd., M. Pd.
NIP. 198712112015042001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 23 Mei 2019

Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris

Dra. Khutobah, M. Pd.

NIP. 195610031982122001

Anggota I

Luh Putu Indah Budyawati, S. Pd., M. Pd.

NIP. 198712112015042001

Anggota II

Dr. Nanik Yuliati, M. Pd.

NIP. 196107291988022001

Senny Weyara Dienda S, S.Psi., M.A.

NIP. 197705022005012001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Prof. Dr. Dafik, M.Sc., Ph.D.

NIP.1968808021993031004

RINGKASAN

Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019; Yesi Diana; 150210205024; 2019; 63 Halaman; Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia; Jurusan Ilmu Pendidikan; Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin organisasi yang sangat berperan penting dalam lembaga pendidikan yaitu sekolah. Beberapa kepemimpinan kepala sekolah yang harus dikuasai yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi sosial. Melalui kepemimpinan kepala sekolah semua kegiatan yang ada di sekolah akan membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah juga salah satu faktor pendukung motivasi kerja guru. Motivasi merupakan sebuah kekuatan dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau melakukan suatu hal. Tidak ada satu orangpun yang tidak memiliki motivasi untuk hidup di dunia. Begitu pula dengan guru membutuhkan motivasi untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru. Motivasi guru tidak hanya timbul dari dalam diri seseorang guru namun juga dorongan dari luar juga. Beberapa hal yang memicu timbulnya motivasi kerja guru yaitu meliputi tanggung jawab, pengembangan diri, prestasi dan juga gaji.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019.

Penelitian ini dilakukan di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Responden penelitian ini adalah semua guru di TK Pertiwi yang

berjumlah 11 orang guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan rumus tata jenjang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi tata jenjang dengan perhitungan manual diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,372 sedangkan r_{tabel} adalah 0,591 dengan taraf signifikan 5% maka r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Kemudian apabila dikonsultasikan menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi r_{hitung} berada pada rentang antara nilai 0,200 sampai dengan 0,399 maka hubungan yang terjadi termasuk dalam kriteria hubungan yang rendah. Selanjutnya berdasarkan penerimaan dan penolakan hipotesis jika dihubungkan dengan besaran r_{hitung} yang diperoleh maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “Tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019.”

Beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah baiknya kepala sekolah lebih menggali lebih lanjut mengenai hal-hal yang lebih memotivasi kinerja guru selain kepemimpinan yang dapat digunakan untuk memperkuat kepemimpinan dan meningkatkan kinerja guru, sehingga ada faktor lain yang memotivasi guru seperti kemajuan dalam berkarier, rasa tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi dan ekonomi. Bagi guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya semaksimal mungkin, karena kualitas sekolah juga bergantung pada kerja guru. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang lebih lanjut terkait kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Memperbaiki instrumen sehingga untuk penelitian lebih baik serta menambah jumlah responden agar memperoleh hasil yang akurat. Dan perlu adanya pengembangan alat ukur.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019**” Skripsi ini disusun untuk memnuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) sebagai sarjana pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Jember;
2. Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D. selaku Dekan FKIP Universitas Jember, yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi ini;
3. Dr. Nanik Yuliati, M.Pd. selaku ketua jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Jember;
4. Dra. Khutobah, M.Pd. selaku ketua program studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini sekaligus Dosen Pembimbing utama ;
5. Luh Putu Indah Budyawati, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah membantu serta memberikan dorongan motivasi sehingga skripsi ini selesai;
6. Dr. Nanik Yuliati, M.Pd., selaku Dosen Penguji utama, dan Senny Weyara Dienda Saputri., S.Psi., M.A., selaku Dosen Penguji anggota yang telah membantu serta memberikan dorongan motivasi sehingga skripsi ini selesai;
7. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP Universitas Jember;
8. Kepala Sekolah dan guru-guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan;

9. Bapak Ponadi dan Ibu Sri Winarsih tercinta beserta keluarga besar di Banyuwangi yang tiada henti memberikan do'a dan dukungan moril, serta memberikan kasih sayang yang sangat besar;
10. Kakak tersayang saya Adam Syahfila dan adik saya Diyo Kurniawan yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat untuk saya;
11. Teman sekaligus saudara di perantauan, Nia Sari, Ayu Silvi, Siyamu, Dinda, Ani Sa'diyah, Wita, Dewy R.A, Uyung, dan Nunung Ifana yang senantiasa mengingatkan, memberi motivasi serta selalu menemani saya dalam keadaan suka maupun duka;
12. Teman-teman KKPLP TK Pertiwi Kabupaten, Khadijah, Nia, Mukti, Zulfa, Yanis, Dyah, Maisya yang telah membantu dan memberi semangat;
13. Teman-teman kelas A dan teman seperjuangan PGPAUD angkatan 2015 yang menjadi penyemangat saya selama masa kuliah;
14. Semua pihak yang telah membantu baik tenaga maupun pikiran dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Berkenaan dengan hal tersebut, segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak diharapkan dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Jember, 23 Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN RINGKASAN	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	6
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	6
2.1.2 Teori Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	9
2.1.4 Perananan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru	11
2.1.5 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2.2 Motivasi Kerja Guru	15
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	15

2.2.2 Tanggung Jawab sebagai Motivasi Kerja Guru.....	19
2.2.3 Prestasi sebagai Motivasi Kerja Guru	20
2.2.4 Pengembangan Diri sebagai Motivasi Kerja Guru	21
2.2.5 Gaji sebagai Motivasi Kerja Guru	22
2.2.6 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja Guru	23
2.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK Pertiwi Kabupaten	24
2.4 Hipotesis	26
2.5 Penelitian Yang Relevan	27
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.3 Teknik Penentuan Responden Penelitian.....	30
3.4 Definisi Operasional Variabel	31
3.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	31
3.4.2 Motivasi Kerja Guru	31
3.5 Rancangan Penelitian.....	32
3.6 Data dan Sumber Data	34
3.7 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7.1 Metode Angket	34
3.7.2 Metode Dokumentasi.....	35
3.8 Teknik Uji Validitas dan Realibilitas.....	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.9 Metode Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data.....	40
3.9.1 Pengolahan Data	40
3.9.2 Analisis Data	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Data Pendukung	43

4.1.1 Profil Lembaga Penelitian	43
4.2 Data dan Interpretasi Data.....	45
4.2.1 Hubungan antara X1 (Kompetensi Kepribadian) dengan variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	48
4.2.2 Hubungan antara X2 (Kompetensi Manajerial) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	49
4.2.3 Hubungan antara X3 (Kompetensi Kewirausahaan) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	51
4.2.4 Hubungan antara X4 (Kompetensi Supervisi) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	53
4.2.5 Hubungan antara X5 (Kompetensi Sosial) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	54
4.3 Analisis Data dan Pembahasan	56
4.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru	56
4.3.2 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (indikator kompetensi kepribadian) dengan Motivasi Kerja Guru	57
4.3.3 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (indikator kompetensi manajerial) dengan Motivasi Kerja Guru	57
4.3.4 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (indikator kompetensi kewirausahaan) dengan Motivasi Kerja Guru	58
4.3.5 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (indikator kompetensi supervisi) dengan Motivasi Kerja Guru.....	58
4.3.6 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (indikator kompetensi sosial) dengan Motivasi Kerja Guru	58
4.4 Keterbatasan Penelitian.....	59
BAB 5. PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Data untuk Menghitung Koefisien Korelasi Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)	46
Tabel 4.2 Interpretasi Nilai Korelasi r.....	47
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Data untuk Menghitung Koefisien Korelasi Variabel X1 (Kompetensi Kepribadian) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)	48
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Data untuk Menghitung Koefisien Korelasi Variabel X2 (Kompetensi Manajerial) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	50
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Data untuk Menghitung Koefisien Korelasi Variabel X3 (Kompetensi Kewirausahaan) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)	51
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Data untuk Menghitung Koefisien Korelasi Variabel X4 (Kompetensi Supervisi) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	52
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Data untuk Menghitung Koefisien Korelasi Variabel X5 (Kompetensi Sosial) dengan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Bagan Rancangan Penelitian	33
Gambar 3.2 Bagan Pengolahan Data	40
Gambar K.1 Catatan Prestasi Guru	79
Gambar K.2 Catatan Prestasi Guru	80
Gambar L.1 Kegiatan Belajar Mengajar TK Pertiwi	81
Gambar L.2 Kegiatan Ekstra Mengaji TK Pertiwi.....	81
Gambar M.1 Kegiatan Izin Penelitian dengan Kepala Sekolah TK Pertiwi	82
Gambar M.2 Peneliti Memberikan Penjelasan Pengisian Angket	82
Gambar M.3 Peneliti Memberikan Penjelasan Pengisian Angket	83
Gambar M.4 Kegiatan Pengisian Angket Penelitian oleh Guru TK Pertiwi.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Matrik Penelitian	64
Lampiran B Instrumen Penelitian	65
I. Kisi-kisi Angket.....	65
II. Pedoman Dokumentasi.....	65
Lampiran C. Angket Penelitian.....	66
Lampiran D. Tabel Uji Validitas Instrumen Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah).....	70
Lampiran E. Tabel Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)....	72
Lampiran F. Tabel Persiapan Uji Reliabilitas Belah Dua (Ganjil Genap).....	74
Lampiran G. Profil Lembaga	75
Lampiran H. Data Guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember... 76	
Lampiran I. Data Mentah Hasil Angket Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)	77
Lampiran J. Data Mentah Hasil Angket Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	78
Lampiran K. Dokumentasi Catatan Prestasi Guru	79
Lampiran L. Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar	81
Lampiran M. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian.....	82
Lampiran N. Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran O. Surat Keterangan Penelitian	85
Lampiran P. Biodata Mahasiswa	86

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pendahuluan memuat tentang (1) Latar Belakang; (2) Rumusan Masalah; (3) Tujuan Penelitian; (4) Manfaat Penelitian. Berikut adalah masing-masing uraiannya.

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah kata kunci dalam setiap usaha meningkatkan kualitas kehidupan manusia, dimana di dalamnya memiliki peranan dan objektif untuk ‘memanusiakan manusia’. Pendidikan pada hakikatnya adalah proses pematangan kualitas hidup. Melalui proses tersebut diharapkan manusia dapat memahami apa arti dan hakikat hidup, serta untuk apa dan bagaimana menjalankan tugas hidup dan kehidupan secara benar. Karena itulah fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian unggul dengan menitikberatkan pada proses pematangan kualitas logika, hati, akhlak, dan keimanan. Puncak pendidikan adalah tercapainya titik kesempurnaan kualitas hidup (Hermino, 2014:1).

Berdasarkan Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 (dalam Sujiono, 2009:21) tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang di maksud adalah

Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Penyelenggaraan pendidikan bagi anak usia dini dapat dilakukan dalam bentuk formal, nonformal dan informal. Setiap bentuk penyelenggaraan memiliki kekhasan tersendiri. Taman Kanak-Kanak (TK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan bagi anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak usia empat tahun sampai enam tahun. Sasaran pendidikan TK adalah anak usia 4-6 tahun, yang dibagi ke dalam

dua kelompok belajar berdasarkan usia yaitu kelompok A untuk anak usia 4-5 tahun dan kelompok B untuk anak usia didik 5-6 tahun.

Kualitas pendidikan seperti yang di harapkan dapat dicapai dengan melakukan penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah. Dari semua itu, guru merupakan komponen yang paling menentukan karena ditangan guru kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik (Agung, 2015:17).

Pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah terdapat kepala sekolah yang memimpin sebuah lembaga sekolah tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Nurkolis (dalam Hermino ,2014:125) setidaknya ada empat alasan mengapa diperlukan figur pemimpin, yaitu; 1) banyak orang memerlukan figur pemimpin, 2) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, 3) sebagai tempat pengambilalihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan 4) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan. Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan Handoko dalam Hermino (2014:125) bahwa pemimpin juga memainkan organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi. Kepemimpinan atau leadership dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku,

perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya. (Hermino, 2014:126)

Kepala sekolah sebagai pemimpi tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan dalam membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsinya dalam menciptakan dan memelihara suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan serta menjalankan fungsinya agar dapat mencapai tujuan organisasi (Indrafachrudi, 2006:3).

Depdiknas (dalam Mulyasa, 2004:97) menyatakan bahwa peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diantaranya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Hal ini dapat diwujudkan jika seorang kepala sekolah dapat atau bisa memberikan sikap keteladanan yang baik dalam berperilaku, perhatian terhadap respon guru dan pemberian kesempatan untuk pengambilan keputusan di organisasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Jika hal ini diperhatikan dengan baik maka akan memberikan hal positif dalam peningkatan semangat motivasi kerja guru.

Motivasi merupakan sebuah dorongan dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Motivasi kerja guru merupakan dorongan intrinsik dan ekstrinsik guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah. Tugas dan kewajiban seorang guru tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik dan berkoordinasi dengan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor pendorong timbulnya motivasi kerja guru di sekolah. Kinerja guru bergantung kepada perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan tepat menstimulasi guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik juga. Teladan guru di sekolah adalah kepala sekolah., sehingga baik buruknya perilaku dan tindakan kepala sekolah akan dijadikan cermin oleh pihak yang berkaitan di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus bisa menggerakkan guru untuk ikut membantu

dalam mengembangkan dan memajukan lembaga pendidikannya. Soepardi (dalam Mulyasa, 2007:107-108) mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mampu menggerakkan, memotivasi, mengajak, menasehati, memberikan arahan, menjatuhkan sanksi, serta membina anggota kelompok agar mampu mengatur dan melaksanakan tugas serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil judul kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil wawancara guru-guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember pada bulan oktober 2018 memiliki usia dan kemampuan yang bervariasi. Begitu juga dengan motivasi kerja guru-guru di sekolah berbeda-beda ketika di wawancarai oleh peneliti. Peningkatan dan penurunan kualitas sekolah maupun kualitas mengajar guru di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kualitas lembaga pendidikan tidak hanya dilihat dari sarana dan prasarana sekolah, melainkan dilihat dari kualitas guru dalam hal mengajar, dan kualitas mengajar guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi guru dalam mengajar tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah yang menyebabkan tinggi rendahnya motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

Berdasarkan uraian dan kejadian di atas peneliti tertarik mengkaji Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Hal-hal yang berhubungan dengan identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan cara penelitian akan diuraikan pada penelitian di bawah ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu : Adakah Hubungan

Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian mengacu pada rumusan masalah di atas yaitu : untuk menguji hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang Pendidikan khususnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian khususnya di bidang pendidikan anak usia dini.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi pendidik, penelitian ini sebagai pertimbangan motivasi kerja untuk dapat mengembangkan kualitas mengajar.
- b. Bagi lembaga TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, dapat menjadi tambahan informasi dan tambahan mengenai manajemen sekolah untuk mengembangkan sekolah
- c. Bagi program studi pendidikan anak usia dini, dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang definisi dari beberapa sumber yang dapat menguraikan tentang konsep-konsep yang ada dalam judul penelitian, yang meliputi: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah, 2) Motivasi Kerja Guru, 3) Hipotesis, 4) Penelitian Yang Relevan. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut.

2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 1999:17). Sedangkan kepemimpinan menurut Oteng Sutista (dalam Rahayu, 2016:730) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama kearah tercapainya tujuan”. Pentingnya kepemimpinan adalah untuk membimbing, mengarahkan atau mempengaruhi perilaku anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan. Adapaun pengertian kepemimpinan itu sendiri bersifat universal. Artinya bahwa kepemimpinan itu berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kehidupan manusia.

Kepemimpinan merupakan proses menggerakkan, memengaruhi, dan membimbing orang lain dengan tujuan tertentu. Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu (1) unsur orang yang menggerakkan, yang dikenal dengan pemimpin, (2) unsur orang yang digerakkan, yang disebut kelompok atau anggota, (3) unsur situasi adanya aktivitas penggerakkan berlangsung, dan (4) unsur sasaran aktivitas yang dilakukan (Tatang, 2016:16). Misalnya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di

sekolah, usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menggerakkan semua orang yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Usman, 2009:280). Sedangkan menurut Indrafachrudi (2006:1) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata “Kepala” berarti “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedang “Sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo. 2002:83).

Kepala sekolah adalah seorang pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personel sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja dan mengatur semua komponen dengan komunikasi yang baik. (Syafrianti, 2017:9).

Jadi kepala sekolah merupakan keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi semua warga sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan terdiri atas teori kepemimpinan klasik dan teori kepemimpinan modern. Berikut akan dijabarkan beberapa contoh dari kedua jenis teori tersebut (Usman, 2009: 286-313).

1. Teori Klasik

a. Gaya Kepemimpinan Model Taylor (1911)

Taylor yang dikenal sebagai Bapak Manajemen Ilmiah menemukan gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja adalah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin.

b. Gaya Kepemimpinan Model Mayo (1920)

Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin selain mencari teknik atau metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik.

c. Studi Ohio (1945)

Studi ini merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri atas dua dimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif (pemimpin yang berorientasi pada pencapaian tugas) dan perhatian (pemimpin yang memperhatikan hubungan manusiawi dengan bawahannya).

2. Teori Modern

a. Teori Pendekatan Sifat (*Traits Approach Theory*)

Teori ini bertolak pada sifat seseorang sebagai pusat kepemimpinan. Sifatsifat yang harus dimiliki oleh pemimpin efektif antara lain adalah K11 yaitu : ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keikhlasan, kesederhanaan, keluasan pandangan, komitmen, keahlian, keterbukaan, keluasan hubungan sosial, kedewasaan dan keadilan.

b. Teori Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach Theory*)

Teori ini merupakan revisi dari teori sifat dengan dasar bahwa perilaku dapat dipelajari maka pemimpin dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin efektif.

c. Teori Pendekatan Kontingensi (*Contingency Approach Theory*)

Teori ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya dan situasi yang kondusif.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter dalam Tatang (2016:24), ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan Laissez-Faire (kendali bebas).

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Menurut Rivai dalam Tatang (2016:24), kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaan yang paling diuntungkan dalam organisasi. Robbins dan Coulter dalam Tatang (2016:24) mendiskripsikan gaya kepemimpinan autokratis sebagai pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan pada diri sendiri, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

Sukanto dalam Tatang (2016:24) menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis: a) semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin, b) teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas, c) pemimpin membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis, bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja, dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai dalam Tatang, 2016:25).

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sukanto dalam Tatang adalah sebagai berikut:

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin
- 2) Semua kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan ini mendiskripsikan pemimpin secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara karyawan yang paling sesuai (Robbins dan Coulter dalam Tatang, 2016:26).

Menurut Sukanto dalam Tatang (2016:26), ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin, yang membuat orang selalu siap untuk memberi informasi pada saat ditanya
- 3) Tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas

- 4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2.1.4 Perananan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang kompeten bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya sungguh-sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya tersebut adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah.

Tujuh peran utama kepala sekolah dalam perspektif kebijakan Depdiknas (dalam Agung, 2015:27) yaitu (1) *educator* (pendidik), (2) *manager*, (3) *administrator*, (4) *supervisor*, (5) *leader*, (6) pencipta iklim kerja, (7) wirausahawan. Berikut adalah penjabaran dari masing-masing kompetensi tersebut.

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

2. Kepala sekolah sebagai *manager*

Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasikan, dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekoiah harus melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru dengan cara memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melauai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

3. Kepala sekolah sebagai *administrator*

Kepala sekolah dituntut memahami dan mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi sarana dan prasarana, dan administrasi kearsipan. Kemampuan kepala sekolah sebagai administrator harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran, bimbingan dan konseling, kegiatan praktikum, kegiatan di perpustakaan, data administrasi peserta didik, guru, pegawai TU, penjaga sekolah, teknisi dan pustakawan, kegiatan ekstrakurikuler, data administrasi hubungan sekolah dengan orang tua murid, data administrasi gedung dan ruang surat menyurat.

4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan tenaga pendidik untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan. Kepala sekolah harus melakukan supervisi terhadap guru untuk mengetahui kemampuan dan kelemahan guru sehingga dapat ditentukan solusi pembinaan dan tindak lanjut agar guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

5. Kepala sekolah sebagai *leader*

Teori kepemimpinan menyebutkan bahwa ada dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

6. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu kepala sekolah harus berupaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif.

7. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Kepala sekolah sebaiknya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan yang inovatif dengan menggunakan strategi yang tepat, sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, staf, tenaga pendidik dan peserta didik, disamping itu juga agar pendidikan yang ada menjadi semakin baik.

2.1.5 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 (dalam Agung, 2015:29) tentang Standar Kepala Sekolah dijelaskan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah adalah (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial. Dalam hal ini untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah peneliti menggunakan lima kompetensi tersebut. Berikut adalah penjabaran dari kompetensi-kompetensi tersebut.

a. Kompetensi Kepribadian

1. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah.
2. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
3. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah
4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
6. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi Manajerial

1. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan.
2. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.

3. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
 4. Mengelola perubahan dengan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
 5. Menciptakan budaya iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
 6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.
 7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 8. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
 9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan kapasitas peserta didik baru.
 10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 11. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelola yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 12. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
 13. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 14. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
 15. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pembelajaran pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Kompetensi Kewirausahaan
1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
 2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.

3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
 4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.
 5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Kompetensi Supervisi
1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Kompetensi Sosial
1. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.
 2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 3. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

2.2 Motivasi Kerja Guru

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Reksohadiprojo dan Handoko dalam Hermino (2014:131) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam Hermino (2014:131) “Motivasi adalah suatu keadaan yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Batasan pengertian ini memandang motivasi dari sudut kepentingan individual”.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau

pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno dalam Ardiana, 2017:17). Sedangkan menurut Robbins (dalam Rahayu, 2017:18) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan positif kepada seseorang untuk melakukan sesuatu demi tercapainya keinginan atau tujuan hidupnya. Untuk memotivasi para guru, kepala sekolah harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan guru. Pendapat Mulyasa (dalam Ardiana, 2017:15) bahwa para guru akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, guru akan memperlihatkan minat, perhatian, dan turut serta dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan. Motivasi dapat muncul secara internal dan eksternal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar sedangkan motivasi internal berasal dari dalam diri guru. Keduanya merupakan sumber timbulnya motivasi dari dalam diri guru.

Berikut teori-teori perkembangan motivasi yang diungkapkan oleh tokoh-tokoh dunia (dalam Uno, 2014:39):

1. Taylor F.W dan Manajemen Ilmiah

Taylor F.W beranggapan bahwa insentif atau gaji adalah motivasi utama seorang tenaga kerja. Namun pada kenyataan perkembangan dalam dunia kerja, orang yang bekerja pada lajur produksi atau melakukan pekerjaan yang tidak menyenangkan dan pekerjaan yang sulit dilakukan, biasanya tidak termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri. Akan tetapi dengan keadaan seperti itu peningkatan pendapat menjadi alternatif dalam peningkatan motivasi kerja, karena uang merupakan motivasi utama seseorang melakukan pekerjaan dengan peningkatan pendapatan upaya yang dilakukan oleh pekerja akan di maksimalkan.

2. Teori Motivasi Kesehatan Herzberg

Herzberg mengembangkan teori dua faktor. Di dalam teori tersebut menjelaskan terdapat faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan terpisah dari faktor motivasi lain yang membangkitkan upaya kinerja yang istimewa. Teori Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor kesehatan tidak mendorong minat para pegawai. Akan tetapi, jika faktor-faktor kesehatan tidak dianggap dapat memuaskan dalam berbagai hal, misalkan gaji tidak cukup tinggi dan kondisi kerja yang tidak menyenangkan, maka faktor-faktor tersebut menjadi sumber ketidakpuasan dalam potensial yang besar. Namun motivator yang sebenarnya adalah faktor-faktor yang dapat mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Di dalam teori Herzberg, gaji dianggap tidak penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja, dalam banyak hal, terutama pegawai profesional dan manajerial. Gaji dapat dianggap sebagai motivator apabila gaji yang diterima cukup dan dianggap adil oleh orang-orang yang bersangkutan dalam organisasi tersebut.

3. Teori X dan Teori Y GregorMc

GregorMc dalam teorinya mengungkapkan bahwa manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki. Pada manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan waktu istirahat dan bermain. GregorMc juga mengatakan bahwa pada dasarnya individu cenderung bekerja keras dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pada teori ini mengatakan bahwa seorang manajer yang mampu mengayomi akan mempengaruhi motivasi bawahan.

4. Teori Penguatan

Tokoh dalam teori penguatan adalah Skinner. Skinner mengatakan bahwa didalam kehidupan organisasional, manajer tidak perlu memikirkan peristiwa-peristiwa internal yang bersifat kognitif karena yang mengendalikan perilaku para bawahan adalah faktor penguatan (Siagian, 2004:174). Skinner mengelompokkan jenis penguatan kedalam 4 jenis yang diantaranya sebagai berikut:

1) Penguatan Positif

Memberikan penguatan terhadap suatu tindakan yang termasuk tindakan positif. Misalkan guru menciptakan model pembelajaran baru, maka kepala sekolah harus memberikan penguatan positif terhadap guru tersebut. Tujuannya agar guru tersebut tetap terus berinovasi dan berprestasi.

2) Penguatan Negatif

Memberikan penguatan atau intinya memberikan penjelasan bahwa tindakan yang dilakukannya tersebut tidak baik dan akan merugikan diri sendiri maupun orang lain. Misalkan guru yang selalu datang ke sekolah terlambat, kepala sekolah harus memberikan penguatan bahwa yang dilakukan tersebut tidak boleh, karena guru merupakan teladan dari peserta didik yang memiliki perilaku seperti ini perlu diluruskan oleh kepala sekolah.

3) Penghapusan

Upaya untuk menurunkan suatu tindakan yang bersifat negatif yang kadangkala terjadi. Misalkan guru membuang sampah sembarangan, maka kepala sekolah wajib menegur seketika itu melihat guru melakukan tindakan tersebut. Hal ini dilakukan agar perilaku buruk bagi guru tersebut dapat dihilangkan perlahan-lahan.

4) Hukuman

Pemberian hukuman kepada seseorang yang melanggar peraturan yang telah disepakati sebelumnya. Misalkan seorang guru tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, sering izin tidak masuk mengajar, dan guru seperti ini perlu diberikan hukuman yang pertama berupa teguran.

Selanjutnya Yunus dalam Hermino (2014:132), mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut:

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.

- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan.
- d. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- f. Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (*supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Berdasarkan teori-teori diatas, terdapat beberapa hal penting yang dijadikan peranan pendorong motivasi kerja guru. Hal yang menjadi pendorong motivasi kerja guru diantaranya tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan gaji. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

2.2.2 Tanggung Jawab sebagai Motivasi Kerja Guru

Tanggung jawab adalah sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan. Tanggung jawab guru berarti sebuah tugas dan kewajiban guru untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab IV Pasal 2 (dalam Nur, 2009:2) bahwa:

“Guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum pada jalur pendidikan formal jenjang sekolah dasar dan menengah maupun pendidikan anak usia dini”.

Adanya peraturan pemerintah tersebut mau tidak mau guru harus melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah sebagai seorang pendidik. Di dalam melaksanakan tugasnya guru perlu mengembangkan motivasi kerja. Bahkan melalui peraturan pemerintah tersebut guru dapat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar. Banyak tenaga pendidik di Indonesia yang belum meningkatkan profesionalisme kerjanya, hal ini perlu mendapatkan perhatian pemerintah dengan cara mengangkat martabat tenaga pendidik dan kependidikan agar para pendidik serta tenaga kependidikan lebih konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Nur, 2009:5).

Berdasarkan pernyataan di atas dalam meningkatkan motivasi kerja guru sangat penting untuk para pendidik dan tenaga kependidikan. Semakin besarnya tanggung jawab seorang guru maka semakin besar pula rasa motivasi kerja guru yang akan ditingkatkan dan pemerintah maupun kepala sekolah harus mendukung penuh. Sehingga guru dapat bekerja semakin bersemangat dan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

2.2.3 Prestasi sebagai Motivasi Kerja Guru

Prestasi merupakan hasil dari usaha guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mendapatkan label sebagai guru yang berprestasi. Guru yang berprestasi artinya guru yang berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan sekolah. Guru yang berprestasi dapat diartikan sebagai guru yang profesional. Mangkunegara (dalam Sejati, 2012:4) prestasi kerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang telah berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dari awal dibebankan kepada pegawai atau guru, serta dengan semakin meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh organisasi/lembaga (Sejati, 2012:4). Prestasi guru berhubungan dengan bagaimana motivasi kerja

guru. Guru yang memiliki prestasi tinggi akan terus berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya, atau guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mencetak prestasi yang lebih baik.

Menjadi guru yang berprestasi tidak mudah. Banyak hal yang perlu dilakukan sebelum menjadi seorang yang berprestasi. Misalkan harus sering mengikuti lomba guru antar sekolah, atau menciptakan metode-metode baru dalam mengajar supaya peserta didik mampu menangkap apa yang sedang disampaikannya. Guru yang mampu membuat inovasi baru dalam dunia pendidikan akan mendapatkan penghargaan dari pemerintah dan dipromosikan sebagai guru yang berprestasi. Untuk menjadi guru yang berprestasi maka memerlukan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi nanti akan membawa guru ke dalam dunia yang membuat guru senang berinovasi dan mencapai kesuksesan (Priyanti, 2017:15).

Berdasarkan paparan di atas, prestasi sangat berpengaruh pada tingkat kualitas kerja dan juga dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang berprestasi akan berdampak positif juga untuk lembaga pendidikan menjadi lebih baik lagi dan berinovasi di dunia pendidikan.

2.2.4 Pengembangan Diri sebagai Motivasi Kerja Guru

Pengembangan diri adalah sebuah upaya yang dilakukan guru untuk mengembangkan dirinya agar menjadi guru yang profesional. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (dalam Wuryadini, 2014:110) menyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ipteks. Kegiatan dalam pengembangan diri guru adalah seperti pelatihan-pelatihan yang mampu menambah wawasan dan pengetahuan guru mengenai bidang masing-masing guru”.

Contoh pelatihan yang harus diikuti guru misalkan pelatihan menari, menyanyi atau senam untuk anak usia dini. Di dalam pelatihan ini nanti akan memberikan pengetahuan dan wawasan seorang guru menjadi luas untuk

diajarkan kepada anak usia dini dengan cara yang lebih menyenangkan lagi untuk di pelajari kembali. Dan kepala sekolah wajib memberikan kesempatan seperti ini agar guru dapat mengembangkan dirinya.

Tercatat dalam Peraturan Menteri Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 (dalam Wuryadini, 2014:110) bahwa “Setiap sekolah wajib memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti program PKB (Program Keprofesian Berkelanjutan) yang diadakan oleh pemerintah yang dilaksanakan pertahun dengan jumlah sesuai dengan yang ditetapkan”. Dinas Pendidikan/Lembaga Sekolah boleh menambahkan jumlah alokasi waktu untuk pelaksanaan program PKB ini jika memerlukannya. Manfaat adanya pengembangan diri guru akan dapat dirasakan oleh sekolah. Hal ini menambah kualitas sekolah dan menambah kualitas guru. Ketika kualitas guru bagus maka kerja guru tersebut akan bagus. Guru yang memiliki kualitas bagus adalah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi artinya totalitas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban disekolah. Program pengembangan diri ini akan menambah semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.5 Gaji sebagai Motivasi Kerja Guru

Salah satu hal yang menjadi alat motivasi kerja guru adalah uang. Di dalam dunia pendidikan istilah pemberian imbalan kepada guru-guru di sebut dengan gaji. KBBI (Barnawi & Arifin dalam Priyanti, 2017:24) menjelaskan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Jika guru tersebut PNS maka gaji akan langsung dibayarkan oleh pemerintah. Apabila guru kontrak maka yang membayarkan atau yang memberi gaji adalah dari pihak sekolah sendiri. Antara gaji guru yang sudah PNS dan guru yang masih menjadi guru kontrak berbeda nominalnya. Akan tetapi, meskipun seperti itu tidak menjadi masalah asalkan kepala sekolah memiliki kebijakan dalam memberi gaji kepada guru kontrak disesuaikan dengan kondisi dan situasi serta kebutuhan jaman sekarang. “Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja” (Barnawi & Arifin dalam Priyanti, 2017:25).

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” (Handoko dalam Priyanti, 2017:25). Guru berhak mendapatkan gaji sesuai posisinya, berhak mendapatkan bonus sesuai dengan cara bekerjanya atau jam bekerjanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan hal utama yang wajib diberikan pada seorang pendidik atau guru. Dimana gaji selain menunjang kesejahteraan sosial dan ekonomi guru akan tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Adanya gaji, guru dapat menikmati hasil kerja kerasnya selama bekerja menjadi guru di lembaga pendidikan atau sekolah.

2.2.6 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja Guru

Terdapat prinsip-prinsip yang dijadikan acuan dalam motivasi kerja. Berikut beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja guru menurut Surya dalam Priyanti (2017:18) antara lain:

a. Prinsip Kompetisi

Prinsip kompetisi adalah sebuah persaingan secara sehat dan baik antar pribadi maupun antar kelompok. Di dalam dunia pendidikan juga terdapat persaingan antar guru. Masing-masing guru bersaing untuk meraih prestasi.

b. Prinsip Pemacu

Definisi prinsip pemacu adalah dorongan untuk melakukan berbagai tindakan yang akan terjadi apabila ada pemacu tertentu. Pemacu ini adalah informasi, nasehat, amanat, dan peringatan.

c. Prinsip Ganjaran dan Hukuman

Ganjaran sama halnya dengan imbalan. Ganjaran akan memberikan dorongan pada individu untuk melakukan suatu tindakan. Setiap pegawai yang memiliki unjuk kerja yang baik maka akan diberikan ganjaran oleh atasan. Demikian juga mengenai hukuman. Apabila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan dalam suatu organisasi maka seseorang tersebut akan diberikan hukuman. Hukuman ini dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi dalam diri individu untuk berperilaku yang baik atau melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan atau bahkan hukuman dapat

menghambat motivasi kerja individu. Semua yang terjadi bergantung pada masing-masing individu dalam menyikapi ganjaran atau hukuman.

d. Prinsip Kejelasan dan Kedekatan Tujuan

Apabila tujuan semakin jelas dan dekat maka akan memberikan dorongan-dorongan pada individu untuk melakukan suatu tindakan yang dapat membuat individu tersebut termotivasi untuk semakin cepat mencapai tujuan.

e. Prinsip Pemahaman Hasil

Pemahaman hasil adalah hasil yang dicapai seseorang akan menjadi balikan terhadap upaya yang telah dilakukannya. Perasaan individu yang merasa bahwa dirinya telah sukses akan mendorongnya untuk selalu memelihara dan meningkatkan kinerjanya. Balikan berkaitan erat dengan kepuasan.

f. Prinsip Pengembangan Minat

Setiap individu yang memiliki minat besar dalam pekerjaannya, maka akan mendorong dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Pekerjaan yang sesuai dengan minat pegawai akan mendorong diri pegawai untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.

g. Prinsip Lingkungan

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik maupun sosial yang kondusif akan menumbuhkan dan mengembangkan motivasi setiap individu untuk berperilaku baik dan produktif. Untuk itu dalam sebuah organisasi, terutama lembaga pendidikan perlu diupayakan penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif demi terlaksananya sebuah tujuan yang diharapkan.

2.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK Pertiwi Kabupaten

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin di lembaga pendidikan yaitu sekolah, yang sangat memiliki peran penting dalam membimbing, mengarahkan dan mempengaruhi seluruh guru yang ada di sekolah untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan. Di dalam dunia pendidikan, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah ditentukan dengan meningkatnya kualitas sekolah. Kualitas pendidikan ditentukan dari bagaimana

kualitas guru dalam hal mengajar. Ketika mengajar diperlukan motivasi yang tinggi dari guru untuk menciptakan sebuah kegiatan mengajar agar kegiatan pembelajaran menjadi bermakna dan menyenangkan bagi anak usia dini. Segala kegiatan guru di sekolah di pengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan seorang kepala sekolah. Namun guru yang profesional pasti memiliki motivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi kepala sekolah adalah seorang yang harus mampu memberikan motivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga untuk mencapai hasil yang ditetapkan. “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak termotivasi maka ia tidak akan berhasil dalam mendidik atau mengajar” (Rahayu, 2016:729).

Berawal dari kepemimpinan dengan memberikan motivasi yang tinggi sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar maka tujuan pembelajaran akan tercapai. Guru akan merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi yang sangat tinggi dari dalam diri dirinya, namun itu semua tidak cukup jika tidak di dukung motivasi dari kepemimpinan kepala sekolah.

Banyak sekali orang yang menganggap profesi guru anak usia dini adalah pekerjaan yang rendah dan mudah. Namun, sebenarnya sungguh berat tanggung jawab sebagai guru anak usia dini, karena guru anak usia dini sangat berpengaruh dalam tumbuh kembang berpikir anak sejak usia dini. Guru akan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar ketika tujuan dari pembelajaran tercapai, dalam hal ini guru membutuhkan motivasi yang begitu besar dari kepemimpinan kepala sekolah maupun dari dalam diri seorang guru juga, sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pekerjaan atau profesi guru tidak mudah, apalagi guru anak usia dini di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Sebagai guru membutuhkan tenaga, tidak hanya sebuah tenaga tetapi juga membutuhkan motivasi dari kepemimpinan kepala sekolah. Guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan mudah di pahami karena anak didiknya adalah anak usia dini. Sebagai guru TK

Pertiwi harus berhati-hati dan teliti dalam mempertimbangkan segala hal dalam pembelajaran. Sehingga membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari kepala sekolah. Apabila tidak ada motivasi yang kuat untuk mendukung kegiatan dalam pembelajaran anak tidak akan efektif serta kemampuannya tidak akan berkembang. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ada hubungannya dengan motivasi kerja pada guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

2.4 Hipotesis

Menurut Masyhud (2016:70) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan pertautan atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang merupakan dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian untuk menentukan benar tidaknya masih perlu pengujian secara empiris melalui pengumpulan dan pengelolaan data penelitian”.

Sugiyono (2011:64) mengemukakan bahwa dalam hipotesis dilihat dari segi rumusnya dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Hipotesis Nol (H_0), yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.
- b. Hipotesis Alternatif (H_a), yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.

Berdasarkan pemaparan teori diatas dalam kajian pustaka, maka premis dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah hubungannya dengan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja guru sebagai pendidik untuk menambah kualitas dirinya dan lembaga pendidikannya. Berdasarkan premis tersebut, berikut hipotesis dari penelitian ini: (H_a) Adanya Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember dan (H_0) Tidak Adanya Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Untuk membuktikan benar atau tidak dugaan tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.

2.5 Penelitian Yang Relevan

Menurut kamus besar bahasa indonesia, relevan artinya kait-mengait, bersangkutan paut, berguna secara langsung. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian yang relevan adalah penelitian yang mendiskripsikan hasil penelitian yang relevan dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Baik yang mendukung maupun tidak mendukung yang bisa diambil dari jurnal dan buku teks. Tujuannya untuk membandingkan masing-masing penelitian tersebut. Adapun penelitian yang dianggap relevan sebagai berikut:



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Febri Ajeng Rahayu (JURNAL Ilmu Administrasi dan Bisnis, 2016)	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Pada PAUD/KB TK Islam 'Aqila Di Samarinda	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan kepemimpinan dan motivasi kerja guru. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada hasil dari penelitian yang menyatakan tidak hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja.
2.	Purnama Sejati (JURNAL Negeri Yogyakarta, 2012)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa ada hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja guru dan karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini pada variabel x yaitu motivasi kerja dan variabel y yaitu prestasi kerja.
3.	Aleksius Madu dan Jailani (Jurnal Pendidikan Matematika, 2013)	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa ada hubungan signifikan pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama terkait kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel y yaitu kinerja guru.
4.	Endang Priyanti (2018)	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa ada hubungan sangat kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama terkait motivasi kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel y yaitu kepuasan.

(Sumber data: Data Primer diolah tahun 2018)

BAB 3. METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini menguraikan tentang: 1) Jenis Penelitian, 2) Tempat dan Waktu Penelitian, 3) Teknik Penentuan Responden, 4) Definisi Operasional, 5) Rancangan Penelitian, 6) Data dan Sumber Data, 7) Teknik Pengumpulan Data, 8) Uji Validitas dan Reliabilitas, 9) Teknik Penyajian Data dan Pengolahan Data.

3.1 Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Masyhud (2016:130) mengatakan bahwa “Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya atau sejauh mana variasi-variasi pada suatu variabel berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih variabel lainnya”. Penelitian korelasional berupaya menentukan apakah dan seberapa kuat suatu hubungan ada antara dua atau lebih variabel yang dapat dikuantitatifkan. Dalam penelitian korelasional setiap variabel harus dapat diungkapkan dalam bentuk angka, yakni dapat dihitung. Tujuan penelitian korelasional mungkin untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel, atau menggunakan hubungan untuk membuat prediksi (Emzir, 2007:121).

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya atau sejauh mana hubungan antara variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan variabel Y (Motivasi Kerja).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana peneliti akan melakukan penelitiannya. Pemilihan daerah penelitian menggunakan teknik *sampling purposive* yang berarti menentukan tempat penelitian dengan sengaja dipilih berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:124). Teknik ini digunakan peneliti karena memiliki tujuan atau pertimbangan-pertimbangan tertentu/khusus di dalam pengambilan sampelnya. Teknik ini biasanya digunakan juga untuk mempertimbangkan beberapa alasan misalnya waktu, biaya, dan

tenaga sehingga dapat dilakukan pengambilan sampel besar dan jauh atau karena memiliki tujuan khusus lainnya (Masyhud, 2016:99). Memperhatikan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian di lembaga pendidikan TK Pertiwi yang ada di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

Adapun beberapa pertimbangan dalam memilih TK Pertiwi di daerah Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti ingin mengetahui ada tidaknya atau sejauh mana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru TK Pertiwi di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.
- b. Peneliti mengetahui situasi dan kondisi di daerah tempat diadakannya penelitian.

Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sekitar 4 bulan, yaitu 2 bulan persiapan, 1 bulan penelitian, 1 bulan pembuatan laporan setelah proposal disetujui dan diseminarkan.

3.3 Teknik Penentuan Responden Penelitian

Responden penelitian diperlukan untuk mencari dan menggali data dan informasi di lapangan. Populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya akan kita kaji atau teliti, sedangkan sampel penelitian adalah suatu penelitian dilaksanakan dalam konteks populasi tertentu yang tidak diteliti secara keseluruhan, melainkan diambil sebagian sebagai contohnya untuk kemudian dijadikan sebagai sumber dasar untuk menyimpulkan kondisi secara keseluruhan (Masyhud, 2016:88-89) . Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik populasi dan sampel karena responden dalam penelitian ini hanya berada pada satu lembaga di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 12 orang guru TK Pertiwi di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Masyhud (2016:53) adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Definisi operasional variabel meyangkut definisi yang akan digunakan secara operasional dalam penelitian (Universitas Jember, 2016:51). Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda terhadap judul penelitian, maka perlu diberikan penjelasan beberapa istilah yaitu sebagai berikut.

3.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan seseorang yang menggerakkan, mendorong dan membimbing dengan tujuan tertentu di dalam lembaga pendidikan yaitu sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah memiliki tugas untuk menggerakkan semua orang yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Memberikan motivasi kerja yang tinggi juga merupakan tugas penting seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, agar lembaga yang dipimpin menjadi berkembang. Di dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam variabel ini berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah meliputi: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Supervisi, dan Kompetensi Sosial.

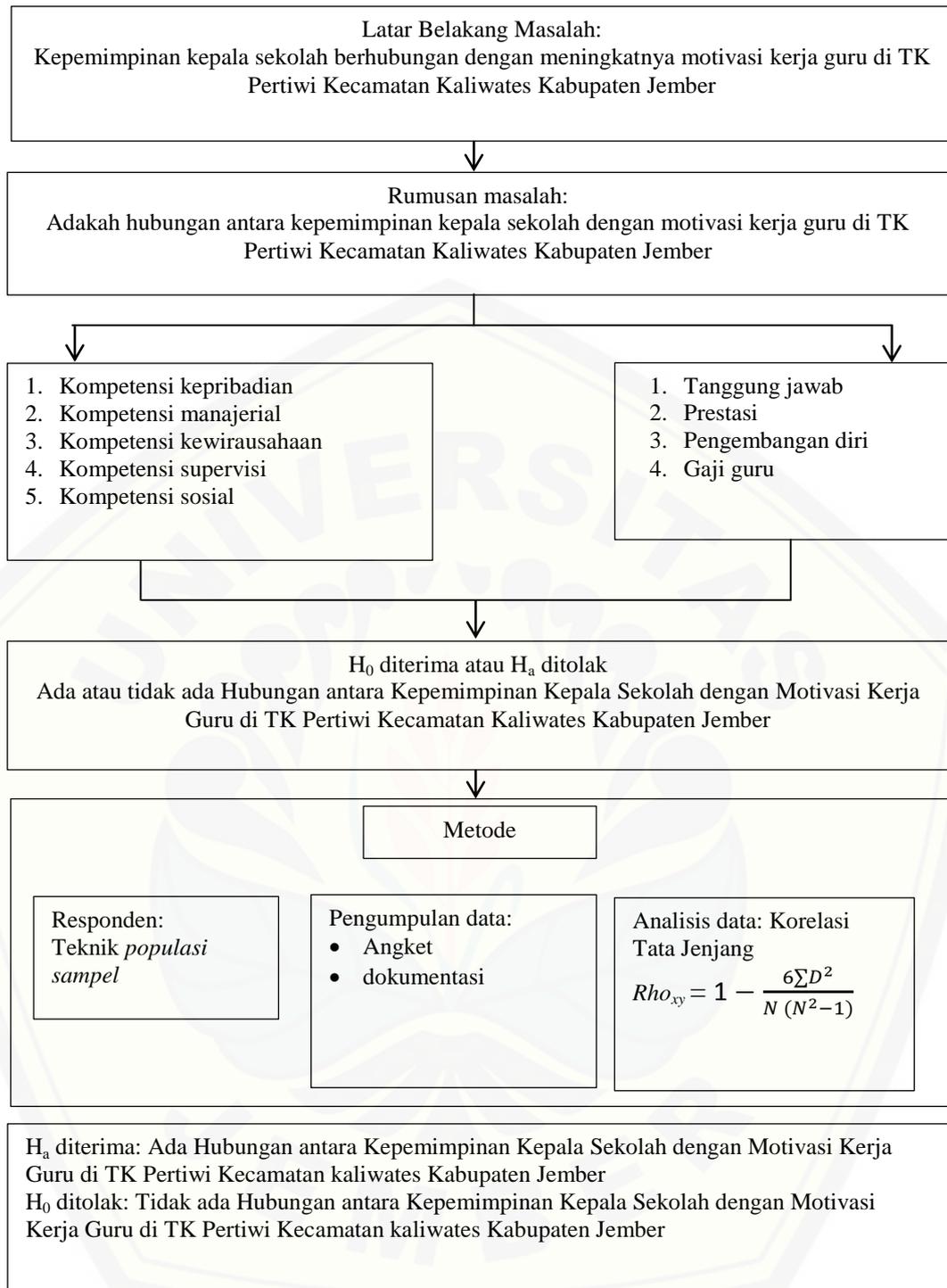
3.4.2 Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah sebuah kekuatan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang untuk bertindak sesuatu setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator-indikator motivasi kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab sebagai motivasi kerja guru, prestasi sebagai motivasi kerja guru, pengembangan diri sebagai motivasi kerja guru dan gaji guru sebagai motivasi kerja guru.

3.5 Rancangan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti harus menyiapkan sebuah rancangan penelitian. Rancangan penelitian ini bertujuan agar kegiatan penelitian tersusun secara sistematis dari tahap perencanaan hingga tahap pelaporan, sehingga memudahkan peneliti dalam melaksanakannya. Rancangan atau desain riset dapat berupa rancangan penelitian studi kasus, deskriptif, survei, atau eksperimen (Universitas Jember, 2016:51). Berikut ini adalah desain penelitiannya:





Gambar 3.1 Bagan Rancangan Penelitian

Keterangan: \longrightarrow = Adanya Hubungan --- = Searah

3.6 Data dan Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti dalam bentuk deskripsi maupun angka yang diambil dari sebuah fakta yang ada. Sumber data adalah sebuah uraian mengenai asal data penelitian yang diperoleh peneliti (Universitas Jember, 2016:51). Adapun jenis data berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya atau lapangan penelitian. Misalkan melalui angket atau kuesioner.
- b. Data sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang untuk tujuan tertentu atau data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan pihak lain.

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket sebagai data primer dengan sumber data yang diperoleh dari 11 guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember sebagai responden. Untuk data sekunder, peneliti mengambil dari kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang ada dalam penelitian ini serta dokumentasi.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah cara dimana peneliti mengumpulkan data dalam penelitiannya. Menurut Darmawan (2013:159) pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya. Maka dari itu, berikut beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti:

3.7.1 Metode Angket

Menurut Sugiyono (2017:199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Sedangkan menurut

Masyhud (2016:268) angket dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ada dua jenis diantaranya:

- a. Angket terbuka, yaitu angket sederhana dimana responden dapat mengisinya sesuai dengan keadaan dan kehendaknya.
- b. Angket tertutup, yaitu angket yang dibuat dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa angket atau kuesioner merupakan sejumlah daftar pernyataan yang dibuat oleh peneliti sesuai indikator dan ditujukan untuk responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang diperlukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan angket tertutup. Peneliti sudah menyiapkan karakteristik dan guru hanya akan memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria dirinya. Di dalam penelitian ini sebelum angket dijadikan pengumpul data, terlebih dahulu diadakan analisis validitas. Analisis validitasi ini melalui uji coba instrumen.

3.7.2 Metode Dokumentasi

Menurut Masyhud (2016:277) dokumentasi merupakan alat pengumpul data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai responden. Di dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi dari responden melalui tulisan-tulisan, catatan, dan dokumen-dokumen yang dimiliki oleh responden tersebut. Adapun data yang diraih dalam proses dokumentasi ini sebagai berikut:

- a. Profil sekolah, kepala sekolah dan guru.
- b. Daftar prestasi guru berupa catatan sekolah
- c. Foto kegiatan belajar mengajar.

3.8 Teknik Uji Validitas dan Realibilitas

3.8.1 Uji Validitas

Masyhud (2016:280) mengatakan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, artinya instrumen tersebut sesuai dengan apa yang hendak diukur oleh peneliti. Arikunto dalam Priyanti (2017:39) menyatakan

bahwa instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Didalam uji validitas ini peneliti membuat instrumen penelitian yang terdiri dari instrumen variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dan variabel Y (Motivasi Kerja). Untuk menguji kevalidan instrumen, perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Tata Jenjang sebagai berikut :

$$Rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

(Sumber: Masyhud, 2016:372)

Keterangan :

Rho : Koefisien Korelasi Tata Jenjang

D : Selisih perbedaan antara kedudukan skor butir soal dengan faktor

N : Banyaknya Subjek

Setelah dilakukan penyebaran angket kepada 10 responden, yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden yang akan diteliti. Dari hasil perhitungan uji validitas dengan menggunakan rumus Korelasi Tata Jenjang pada setiap butir pernyataan yang ada dengan r tabel 0,591 dalam taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan 0,05. Suatu data dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan suatu data dapat dikatakan tidak valid jika r hitung < r tabel. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungan manual uji validitas tiap butir dengan faktor dan tiap butir dengan total.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

No. Soal	Korelasi dengan Faktor	Korelasi dengan Total	r Tabel	Kesimpulan
1	0,915	0,336	0,648	Valid
2	0,945	0,624	0,648	Valid
3	0,863	0,736	0,648	Valid
4	0,806	0,200	0,648	Valid
5	0,890	0,539	0,648	Valid
6	0,696	0,860	0,648	Valid
7	0,836	0,366	0,648	Valid
8	0,881	0,121	0,648	Valid
9	0,900	0,151	0,648	Valid
10	0,843	0,692	0,648	Valid
11	0,757	0,360	0,648	Valid
12	0,833	0,624	0,648	Valid
13	0,806	0,472	0,648	Valid
14	0,745	0,260	0,648	Valid
15	0,672	0,669	0,648	Valid
16	0,403	0,381	0,648	Tidak Valid
17	0,866	0,169	0,648	Valid
18	0,930	0,148	0,648	Valid
19	0,860	0,606	0,648	Valid
20	0,909	0,654	0,648	Valid
21	0,863	0,600	0,648	Valid
22	0,954	0,806	0,648	Valid
23	0,869	0,454	0,648	Valid
24	0,869	0,809	0,648	Valid

(Sumber data: Data diolah tahun 2019)

Setelah dilakukan perhitungan secara manual pada setiap butir instrumen, dari 24 pernyataan yang disediakan peneliti kepada 10 subjek penelitian, 23 pernyataan dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Priyanti (2017:41) reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dinilai baik. Menurut Masyhud (2016:301) instrumen dinilai telah memenuhi syarat reliabilitas apabila instrumen tersebut mampu menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang dipilih adalah menggunakan metode belah dua atau *split-half* dengan langkah-langkah sebagai berikut (Masyhud, 2016:304).

- Peneliti membagi instrumen penelitian menjadi dua bagian, yaitu dengan cara ganjil-genap
- Peneliti mengkorelasikan jumlah skor bagian satu dengan bagian dua (ganjil-genap) menggunakan rumus korelasi Tata Jenjang
- Hasil korelasi tersebut, kemudian diolah kembali dengan rumus tata jenjang sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{2 \times r_{xy \text{ split-half}}}{1 + r_{xy \text{ split-half}}}$$

(Sumber: Masyhud, 2016: 304)

Keterangan :

R_{11} : Koefisien Reliabilitas

$R_{xy \text{ split-half}}$: Hasil Korelasi Belah Dua

Berikut merupakan hasil perhitungan manual uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Ganjil (X)	Jumlah Genap (Y)	Rank X	Rank Y	D	D ²
52	51	4,5	7	-2,5	6,25
54	53	2,5	3	-0,5	0,25
55	55	1	1	0	0
50	51	7,5	7	0,5	0,25
50	52	7,5	5	2,5	6,25
47	47	9	9	0	0
45	45	10	10	0	0
54	53	2,5	3	-0,5	0,25
51	53	6	3	3	9
52	51	4,5	7	-2,5	6,25
Jumlah					28,5

(Sumber data: Data diolah tahun 2019)

Perhitungan Korelasi Tata Jenjang

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$Rho = 1 - \frac{6 \times 28,5}{10(10^2 - 1)}$$

$$Rho = 1 - \frac{171}{990}$$

$$Rho = 1 - 0,172$$

$$Rho = 0,827$$

Hasil dari perhitungan korelasi tata jenjang kemudian diolah kembali menggunakan rumus tata jenjang sebagai berikut.

$$\begin{aligned} r_{11} &= \frac{2x \text{ rxy split - half}}{1 + \text{ rxy split - half}} \\ &= \frac{2 \times 0,827}{1 + 0,827} \\ &= \frac{1,654}{1,827} \\ &= 0,905 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus *Spearman-Brown* adalah $r_{11} = 0,905$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kategori Reliabilitas Tinggi menurut kategori penafsiran hasil uji reliabilitas berikut.

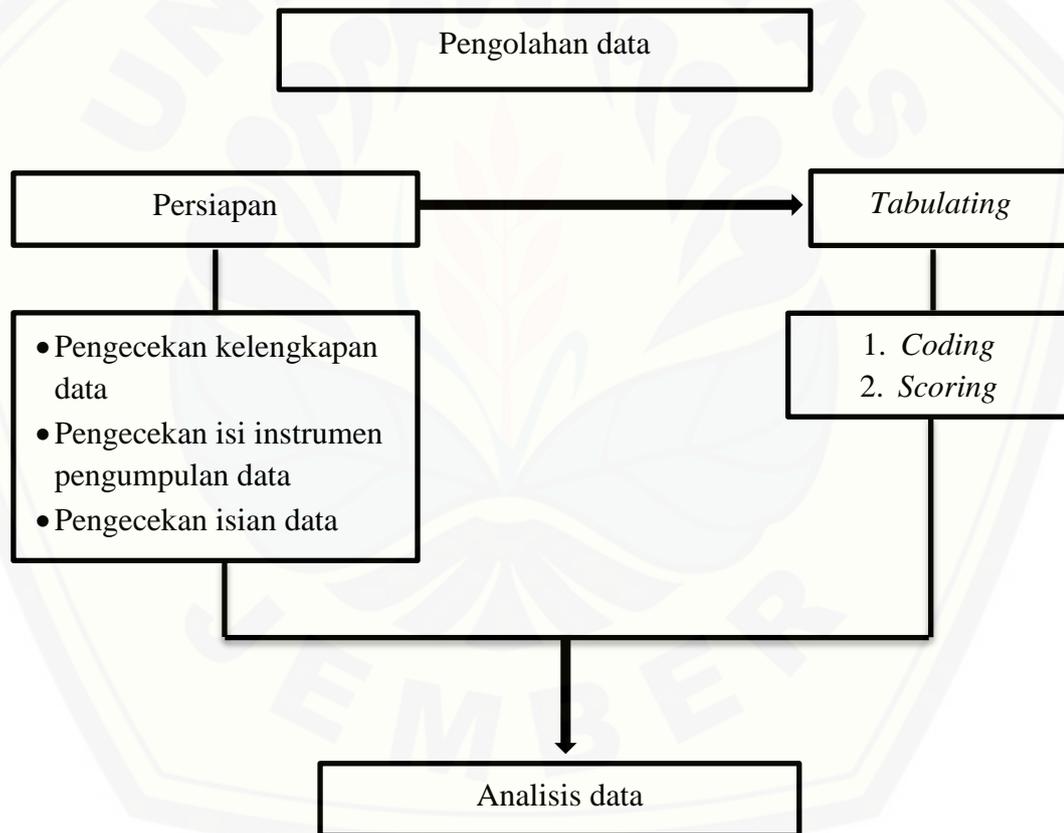
Hasil Uji Reliabilitas	Kategori Reliabilitas
0,00 – 0,79	Tidak Reliabel
0,80 – 0,84	Reliabilitas Cukup
0,85 – 0,89	Reliabilitas Tinggi
0,90 – 1,00	Reliabilitas Sangat Tinggi

(Sumber: Masyhud, 2016:302)

3.9 Metode Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data

3.9.1 Pengolahan Data

Menurut Siregar dalam Priyanti (2017:42) pengolahan data adalah proses pengolahan data ringkasan menggunakan cara atau rumusan tertentu. Arikunto dalam Priyanti (2017:42) mengatakan bahwa sebelum peneliti melakukan analisis data maka harus mengolah data terlebih dahulu. Di dalam pengolahan data, peneliti harus meneliti kembali catatan hasil pengumpulan data yang telah diperoleh untuk diuji apakah sudah cukup baik dan telah memenuhi syarat sebagai bahan untuk diproses ke tahap yang selanjutnya. Terdapat beberapa langkah dalam proses pengolahan data yang diantaranya sebagai berikut:



Gambar 3.2 Bagan Pengolahan Data

a. *Persiapan*

Pada tahap persiapan peneliti melakukan persiapan dengan mengecek kelengkapan data-data yang akan termasuk identitas responden yang telah diperoleh sebelumnya. Arikunto dalam Priyanti (2017:42) mengatakan bahwa tujuan dilakukan persiapan ini adalah agar data yang akan di bawa ke tahap selanjutnya rapi sehingga tinggal melaksanakan analisis. Kegiatan dalam persiapan ini antara lain:

- 1) Pengecekan kelengkapan data, seperti identitas responden.
- 2) Pengecekan isi instrumen pengumpulan data.
- 3) Pengecekan isian data.

b. *Tabulating*

Tabulasi merupakan langkah kedua setelah persiapan. Menurut Siregar (2013:88) tabulasi merupakan proses penempatan data ke dalam bentuk tabel yang telah diberikan kode sesuai dengan kebutuhan untuk analisis. Berikut langkah-langkah dalam tabulasi:

1) *Coding*

Coding merupakan pemberian tanda/kode tertentu bagi tiap-tiap data yang masuk ke dalam kategori/kelompok yang sama pada jawaban responden yang telah diklarifikasi oleh peneliti. Kode/tanda yang digunakan dalam proses *coding* ini adalah dalam bentuk angka atau huruf.

2) *Scoring*

Setelah *coding* dilakukan maka peneliti melakukan tahap selanjutnya, yaitu *scoring*. Masyhud (2014:225) mengatakan bahwa dalam penyusunan jawaban responden peneliti menggunakan skala Likerts yang dimiliki tingkatan jawaban mulai dari 1 hingga 5. Tingkatan tersebut berurutan dari tingkatan terendah hingga tingkatan tertinggi. Berikut contoh skala penilaian untuk jawaban dari sebuah pertanyaan pada angket yang digunakan untuk menggali data atau informasi tertentu dari responden:

- (a) Responden memilih jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberi skor 5
- (b) Responden memilih jawaban Setuju (S) maka diberi Skor 4

- (c) Responden memilih jawaban Kurang Setuju (KS) maka diberi skor 3
- (d) Responden memilih jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberi skor 2
- (e) Responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi skor 1

3.9.2 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011:147) teknik analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data pada tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menyiapkan jawaban pada rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data yang sudah diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan metode analisis data. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data korelasi Tata Jenjang sebagai berikut.

$$Rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

(Sumber: Masyhud, 2016:372)

Keterangan :

Rho : Koefisien Korelasi Tata Jenjang

D : Selisih perbedaan antara kedudukan skor Variabel X dan Variabel Y

N : Banyaknya Subjek

Setelah data dianalisis maka hasil yang didapatkan akan diuji hipotesisnya dengan kriteria berikut ini:

- a. H_a diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya terdapat Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kabupaten Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.
- b. H_0 jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak ada Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kabupaten Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

BAB 5. PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang 1) Kesimpulan, dan 2) Saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian korelasional ini yaitu “Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019?”. Maka hasil yang diperoleh dari analisis penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka saran yang diberikan adalah baiknya kepala sekolah lebih menggali lebih lanjut mengenai hal-hal yang lebih memotivasi kinerja guru selain kepemimpinan yang dapat digunakan untuk memperkuat kepemimpinan dan meningkatkan kinerja guru, sehingga ada faktor lain yang memotivasi guru seperti kemajuan dalam berkarier, rasa tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi dan ekonomi. Bagi guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya semaksimal mungkin, karena kualitas sekolah juga bergantung pada kerja guru. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang lebih lanjut terkait kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Memperbaiki instrumen sehingga untuk penelitian lebih baik serta menambah jumlah responden agar memperoleh hasil yang akurat. Dan perlu adanya pengembangan alat ukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Program Bisnis dan Manajemen di SMK Negeri Se-Kota Semarang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang: Akuntansi Universitas Negeri Semarang
- Ardiana, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. <http://jurnal.stie-aas.ac.id>
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. UNDIP
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR
<http://repository.uinsu.ac.id/3045/1/PDF.pdf>.
- Indrafachrudi, Soekarta. 2006. *Bagaimana memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: PT Ghalia Indonesia
- Masyhud, Sulthon. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK)
- _____, Sulthon. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK)
- Mulyasa. E. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- _____. E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nur, Hamzah. 2009. *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. <http://www.ft-unm.net/medtek/jurnal%20Medtek%20Vo.%201%20No.2%20Oktober%202009/Hamzah%20Nur.pdf>.
- Priyanti, Endang. 2017. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember: FKIP Universitas Jember
- Rahayu, Febri Ajeng. 2016. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru Pada PAUD/KB TK Islam 'Aqila Di Samarinda* <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.
- Tatang. 2016. *Supervisi Pendidikan*. Bandung : CV PUSTAKA SETIA
- Sejati, Purnama. 2012. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SKM Muhammadiyah 1 Sleman*. <http://eprints.uny.ac.id/9622/1/JURNAL.pdf>.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujiono, Yuliani Nuraini. 2009. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta : PT Indeks
- Syafrianti, Annisa. 2017. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam*.

Universitas jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember

Uno, Hamzah B. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Usman, Husaini. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

_____, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wuryadini, Endang. 2014. *Analisis Permasalahan dan Kebutuhan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Pasca Sertifikat di Kota Semarang*. <http://journals.ums.ac.id>

LAMPIRAN A

Matrik Penelitian

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019	Adakah Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember	Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja Guru	Kepemimpinan kepala sekolah: a. Kompetensi kepribadian b. Kompetensi manajerial c. Kompetensi kewirausahaan d. Kompetensi supervisi e. Kompetensi sosial Motivasi Kerja Guru: a. Tanggung jawab sebagai motivasi kerja guru b. Prestasi sebagai motivasi kerja guru c. Pengembangan diri sebagai motivasi kerja guru d. Gaji guru sebagai motivasi kerja guru	1. Sampel Penelitian: Kepala Sekolah TK Pertiwi Kabupaten Jember 2. Responden: 11 Orang Guru TK Pertiwi Kabupaten Jember 3. Dokumen 4. Literatur yang mendukung 5. Penelitian terdahulu	1. Jenis penelitian: Penelitian Korelasional dengan pendekatan kuantitatif 2. Lokasi penelitian: TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember 3. Metode pengumpulan data : 1. Angket 2. Dokumentasi 4. Teknik analisis data : Korelasi Tata Jenjang $Rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$	Ada Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten jember

LAMPIRAN B

INSTRUMEN PENELITIAN

I. Kisi-kisi Angket

Kepemimpinan Kepala Sekolah		Nomor Angket	Sumber Angket
Indikator	Data yang diraih		
Kompetensi Kepribadian	Teladan	1	Responden
	Tanggung jawab	2	Responden
	Bijaksana	3	Responden
Kompetensi Managerial	Merumuskan rencana	4	Responden
	Membagi tugas	5	Responden
	Mengelola keuangan	6	Responden
Kompetensi Kewirausahaan	Kreatif dan inovatif	7	Responden
	Menciptakan jiwa usaha	8	Responden
	Bekerja keras	9	Responden
Kompetensi Supervisi	Menyusun perencanaan	10	Responden
	Mengembangkan supervisi	11	Responden
	Menindaklanjuti hasil supervisi	12	Responden
Kompetensi Sosial	Kerja sama kemajuan sekolah	13	Responden
	Partisipasi kegiatan	14	Responden
	Kepekaan sosial	15	Responden

Motivasi Kerja Guru		Nomor Angket	Sumber
Tanggung jawab sebagai motivasi kerja guru	Kerja keras		
	Mencapai tujuan	2	Responden
Prestasi sebagai motivasi kerja guru	Dorongan untuk sukses	3	Responden
	Unggul atau berkualitas	4	Responden
Pengembangan diri sebagai motivasi kerja	Peningkatan keterampilan	5	Responden
	Dorongan untuk berkembang atau maju	6	Responden
Gaji guru sebagai motivasi kerja	Rasa senang dan bersemangat	7	Responden
	Merasa puas atas gaji yang diterima	8	Responden

II. Pedoman Dokumentasi

No.	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Profil sekolah, visi, misi dan tujuan	Dokumentasi
2.	Data kepala sekolah dan guru	Dokumentasi
3.	Daftar prestasi guru	Dokumentasi
4.	Foto kegiatan belajar mengajar	Dokumentasi

LAMPIRAN C**Angket Penelitian****1. Pengantar**

Assalamualaikum, Wr.Wb

Berkenaan dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang Strata-1 Program studi Pendidikan Anak Usia Dini di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Jember, yang berjudul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember” dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Yesi Diana

NIM : 1502120205024

Peneliti memohon dengan hormat atas kesediaan ibu-ibu sekalian untuk mengisi daftar pertanyaan/angket yang telah saya sediakan dengan keadaan yang sejujur-jujurnya atau sesuai dengan kenyataan yang ada. Pengisian angket ini semata-mata hanya untuk bahan informasi dalam penelitian yang tengah diadakan.

Saya selaku peneliti sangat mengharapkan partisipasi dan bantuan dari ibu-ibu sekalian. Atas segala bantuan dan kerja sama peneliti mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

2. Petunjuk Pengisian Jawaban

- Tuliskan identitas anda terlebih dahulu
- Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum anda memberikan jawaban
- Tuliskan pendapat anda pada setiap pertanyaan dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan.

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Ragu-ragu (R)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Asal Lembaga :

4. Daftar Pertanyaan

BAGIAN I

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja menjadi teladan dalam mengembangkan akhlak pada warga sekolah					
2.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin di sekolah					
3.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja bersikap sabar, tenang, bijaksana dan berjiwa besar dalam menghadapi segala keadaan dan situasi yang terjadi di sekolah					

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
4.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja merumuskan rencana kerja untuk mencapai visi sekolah					
5.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja menempatkan dan membagi tugas guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya					
6.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja mengelola keuangan sesuai prinsip efisiensi, akuntabilitas dan transparansi					
7.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja mengembangkan kreatifitas dan inovasi untuk menciptakan jiwa kewirausahaan dikalangan warga sekolah					
8.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja memiliki motivasi kewirausahaan yang kuat dalam mengelola peluang usaha di sekolah untuk pengembangan sumber belajar					
9.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja bekerja keras, rajin, dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan					
10.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja menyusun perencanaan dan melaksanakan supervisi sesuai prosedur, pendekatan dan teknik yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru					
11.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja mampu mengembangkan instrumen supervisi yang relevan untuk meningkatkan motivasi kerja guru					
12.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja menindaklanjuti hasil supervisi untuk meningkatkan motivasi kerja guru					
13.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja bekerja sama dengan dewan pendidikan, komite sekolah, sekolah lain dan wali murid serta masyarakat untuk mengembangkan kemajuan sekolah					
14.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan yang berkembang di lingkungan sekolah					

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
15.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja memiliki kepekaan sosial terhadap individu atau kelompok yang ada di lingkungan sekolah					

BAGIAN II

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Sebagai guru saya bertugas dan berkewajiban di sekolah merupakan bagian hidup dari seorang guru					
2.	Saya sebagai guru berusaha mencapai tujuan dan mengerahkan kemampuan yang saya miliki					
3.	Sebagai guru saya berusaha keras untuk mencapai prestasi yang terbaik					
4.	Sebagai guru saya melaksanakan tugas yang bersifat kompetitif dan berusaha bersaing positif					
5.	Sebagai guru saya menciptakan hal-hal baru dalam mencapai keberhasilan kerja					
6.	Sebagai guru saya berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja					
7.	Sebagai guru saya diberi gaji tepat waktu membuat guru merasa dihargai					
8.	Sebagai guru saya menerima gaji yang disesuaikan dengan kinerja guru					

LAMPIRAN D

TABEL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL X (KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH)

Butir Soal Variabel X

No.	Responden	Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)																				
		Kepribadian			Faktor 1	Manajerial			Faktor 2	Kewirausahaan			Faktor 3	Supervisi			Faktor 4	Sosial			Faktor 5	Total
		1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		13	14	15		
1	Khadijah	5	5	4	14	5	5	4	14	4	3	3	10	5	4	5	14	5	4	4	13	65
2	Faizatun	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	4	12	67
3	Riris	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	3	11	5	5	5	15	5	5	5	15	69
4	Aprilia Tri	5	5	4	14	5	4	4	13	4	3	3	10	5	5	5	15	4	5	4	13	65
5	Erna Sri	4	3	3	10	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	4	14	62
6	Indah Yuli	4	4	4	12	4	3	3	10	5	5	4	14	4	3	4	11	4	5	4	13	60
7	Toyyibah U.	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11	58
8	Rusmiati	4	4	4	12	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	67
9	Sri Utami	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	4	13	65
10	Hidayatul	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	5	13	65
JUMLAH		45	43	41	129	46	41	39	126	43	40	40	123	45	43	46	134	44	46	41	131	643

1. Butir Soal 1

- Korelasi Butir Soal 1 dengan Faktor 1

B1	F1	Rank (X)	Rank (Y)	D	D ²
5	14	3	3,5	-0,5	0,25
5	15	3	1,5	1,5	2,25
5	15	3	1,5	1,5	2,25
5	14	3	3,5	-0,5	0,25
4	10	8	10	-2	4
4	12	8	7,5	0,5	0,25
5	13	3	5	-2	4
4	12	8	7,5	0,5	0,25
4	12	8	7,5	0,5	0,25
4	12	8	7,5	0,5	0,25
JUMLAH					14

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$Rho = 1 - \frac{6 \times 14}{10(10^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{84}{990}$$

$$= 1 - 0,084$$

$$= 0,915$$

- Korelasi Butir Soal 1 dengan Total

B1	Total	Rank (X)	Rank (Y)	D	D ²
5	65	3	5,5	-2,5	6,25
5	67	3	2,5	0,5	0,25
5	69	3	1	2	4
5	65	3	5,5	-2,5	6,25
4	62	8	8	0	0
4	60	8	9	-1	1
5	58	3	10	-7	49
4	67	8	2,5	5,5	30,25
4	65	8	5,5	2,5	6,25
4	65	8	5,5	2,5	6,25
Total					109,5

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$Rho = 1 - \frac{6 \times 109,5}{10(10^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{657}{990}$$

$$= 1 - 0,663$$

$$= 0,336$$

LAMPIRAN E

TABEL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA GURU)

Butir Soal Variabel Y

No.	Responden	Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)													Total
		Tanggung Jawab			Faktor 6	Prestasi		Faktor 7	Pengembangan Diri		Faktor 8	Gaji		Faktor 9	
		16	17	18		19	20		21	22		23	24		
1	Khadijah	5	3	3	6	5	4	9	5	4	9	5	4	9	33
2	Faizatun	5	5	5	10	4	4	8	4	4	8	5	4	9	35
3	Riris	4	4	3	7	5	5	10	5	5	10	5	5	10	37
4	Aprilia Tri	4	3	3	6	5	5	10	4	3	7	5	4	9	32
5	Erna Sri	5	4	4	8	4	5	9	5	5	10	4	4	8	35
6	Indah Yuli	5	5	4	9	3	3	6	4	3	7	4	3	7	29
7	Toyyibah U.	5	4	4	8	3	3	6	4	4	8	2	3	5	27
8	Rusmiati	4	4	5	9	5	4	9	5	5	10	4	4	8	36
9	Sri Utami	3	4	4	8	5	5	10	4	5	9	5	4	9	36
10	Hidayatul	5	4	5	9	5	4	9	4	3	7	5	3	8	33
JUMLAH		40	45	40	80	44	42	86	44	41	85	44	38	82	333

2. Butir Soal 17

- Korelasi Butir Soal 17 dengan Faktor 6

B17	F6	Rank (X)	Rank (Y)	D	D ²
3	6	9,5	9,5	0	0
5	10	1,5	1	0,5	0,25
4	7	5,5	8	-2,5	6,25
3	6	9,5	9,5	0	0
4	8	5,5	6	-0,5	0,25
5	9	1,5	3	-1,5	2,25
4	8	5,5	6	-0,5	0,25
4	9	5,5	3	2,5	6,25
4	8	5,5	6	-0,5	0,25
4	9	5,5	3	2,5	6,25
JUMLAH					22

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$Rho = 1 - \frac{6 \times 22}{10(10^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{132}{990}$$

$$= 1 - 0,133$$

$$= 0,866$$

- Korelasi Butir Soal 17 dengan Total

B17	Total	Rank (X)	Rank (Y)	D	D ²
3	33	9,5	6,5	3	9
5	35	1,5	4,5	-3	9
4	37	5,5	1	4,5	20,25
3	32	9,5	8	1,5	2,25
4	35	5,5	4,5	1	1
5	29	1,5	9	-7,5	56,25
4	27	5,5	10	-4,5	20,25
4	36	5,5	2,5	3	9
4	36	5,5	2,5	3	9
4	33	5,5	6,5	-1	1
Total					137

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$Rho = 1 - \frac{6 \times 137}{10(10^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{882}{990}$$

$$= 1 - 0,830$$

$$= 0,169$$

LAMPIRAN F

TABEL PERSIAPAN UJI RELIABILITAS BELAH DUA (GANJIL GENAP)

No.	Responden	Skor Butir Belahan Ganjil											Jumlah	Skor Butir Belahan Genap											Jumlah		
		1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21		23	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20		22	24
1	Khadijah	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	52	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	51
2	Faizatun	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	54	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	53
3	Riris	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	55	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	55
4	Aprilia Tri	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	50	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	3	4	51
5	Erna Sri	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	50	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	52
6	Indah Yuli	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	47	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	47
7	Toyyibah U.	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	45	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	45
8	Rusmiati	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	54	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
9	Sri Utami	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	53
10	Hidayatul	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	52	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	51
Jumlah													510	Jumlah											511		

LAMPIRAN G**PROFIL LEMBAGA****A. Identitas Sekolah**

Nama Sekolah : TKS PERTIWI KABUPATEN
NPSN / NSS : 20559660 / *****
Jenjang Pendidikan : TK
Status Sekolah : Swasta

B. Lokasi Sekolah

Alamat : Jl. WR. Supratman NO.6
RT/RW : 1/2
Nama Dusun : -
Desa/Kelurahan : Kepatihan
Kode pos : 68137
Kecamatan : Kec. Kaliwates
Lintang/Bujur : -8.1760430/113.7018760

C. Data Pelengkap Sekolah

Kebutuhan Khusus : -
SK Pendirian Sekolah : 421.1/204.a/413/1998
Tgl SK Pendirian : 1998-01-06
Status Kepemilikan : Yayasan
SK Izin Operasional : 503/A.1/TK-P/0058/35.09.325/2018
Tgl SK Izin Operasional : 2018-01-29
SK Akreditasi : Dk. 004516
Tgl SK Akreditasi : 2011-11-03

LAMPIRAN H**DATA GURU TK PERTIWI KECAMATAN KALIWATES KABUPATEN
JEMBER**

No.	Nama	Gelar	Pendidikan	Jurusan	Jabatan
1.	Anis Sanijah	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Kepala Sekolah
2.	Asti Putri Pramuji Kaleksanan	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Pendamping
3.	Dwi Inawati	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
4.	Fatimah Laila	S.Pd	S1	Bahasa Inggris	Guru Kelas
5.	Pudji Sugiarti	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Pendamping
6.	Raudlatul Hasanah	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
7.	Sisdinah	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
8.	Siti Mudawanah	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
9.	Siti Romiyati	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
10.	Supratmawati	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
11.	Widiawati	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Kelas
12.	Wina Puspitasari	S.Pd	S1	Guru Kelas PAUD	Guru Pendamping

LAMPIRAN I

DATA MENTAH HASIL ANGKET VARIABEL X (KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH)

Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)																						
No.	Nama	Kepribadian			Faktor X1	Manajerial			Faktor X2	Kewirausahaan			Faktor X3	Supervisi			Faktor X4	Sosial			Faktor X5	X Total
		1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		13	14	15		
1	Asti Putri Pramuji	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	65
2	Dwi Inawati	5	4	4	13	4	5	4	13	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	60
3	Fatihah Laila	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
4	Pudji Sugiarti	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	4	5	14	73
5	Raudlatul Hasanah	5	5	5	15	4	5	4	13	3	4	4	11	4	5	4	13	5	5	4	14	66
6	Sisdinah	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
7	Siti Mudawanah	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	66
8	Siti Romiyati	5	5	5	15	4	5	4	13	3	3	4	10	4	4	3	11	5	4	4	13	62
9	Supratnawati	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	4	13	67
10	Widiawati	5	5	5	15	5	5	3	13	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	71
11	Wina Puspitasari	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	5	14	71

LAMPIRAN J

DATA MENTAH HASIL ANGKET VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA GURU)

Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)														
No.	Nama	Tanggung Jawab		Faktor Y1	Prestasi		Faktor Y2	Pengembangan diri		Faktor Y3	Gaji		Faktor Y4	Y Total
		1	2		3	4		5	6		7	8		
1	Asti Putri Pramuji	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32
2	Dwi Inawati	5	4	9	4	4	8	3	4	7	4	3	7	31
3	Fatimah Laila	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32
4	Pudji Sugiarti	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	40
5	Raudlatul Hasanah	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	4	8	36
6	Sisdinah	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	34
7	Siti Mudawanah	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32
8	Siti Romiyati	5	4	9	4	5	9	4	5	9	4	3	7	34
9	Supratmawati	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32
10	Widiawati	4	4	8	4	4	8	3	3	6	4	3	7	29
11	Wina Puspitasari	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	3	7	37

LAMPIRAN K

Dokumentasi Catatan Prestasi Guru

NO	WAKTU	JENIS KEJUARAAN	TINGKAT	PENYELENGGARA	PERINGKAT	KETERANGAN
<u>TH PEL 2009 - 2010</u>						
1	18 November 09	Lomba kompetensi guru (Masing-masing)	Kedaulatan	IG PEL DGEI Ked. Kab. Jember	I	Ybu Ruginan, S.Pd
2	17 Januari 2010	Bercerita	Kab	SDK Maria Fatma	Hrp III	Ybu Rachmawati, S.Pd
<u>TH PEL 2010 - 2011</u>						
<u>TH PEL 2011 - 2012</u>						
1	30 Apr 2011	Lomba Sastera boneka	Kab Jember	IGTKI Peng. Kab Jbr	II	Ybu Rachmawati, S.Pd " Fahma Laila (cab. Pematang)
2	22 Des 2011	Lomba guru berprestasi	Kab Jember	Dinas Pendidikan Kab Jember	I	Ybu Anis Saqifah, S.Pd

Gambar K.1 Catatan Prestasi Guru

NO	WAKTU	JENIS KEJUARAAN	TINGKAT	PENYELENGGARA	PERINGKAT	KETERANGAN
3	15 April 2012	lomba kompetensi guru membuat buku cerita bergambar seri dan lain panel	kecamatan kalibuwah	IGPKI PERI kee kalibuwah	I	Ibu Fatmah Laila SPd
4	21 April 2012	lomba kompetensi guru membuat buku cerita bergambar seri dan lain panel	kabupaten	IGPKI PDE + Dinas Pendidikan	Hrp I	IGu Fatmah Laila SPd
5	3 Mei 2012	lomba guru berprestasi	kecamatan	IGPKI Peng kee kalibuwah - UPTD	Hrp III	Ibu Rahmatulhikmah SPd
<u>TH PEI 2013 2014</u>						
1	12 April 2014	lomba esai dan Pembacaan (guru)	kecamatan	IGPKI PERI kee kalibuwah	Hrp III (5 besar)	Ibu Anna Pusparasan SE

Gambar K.2 Catatan Prestasi Guru

LAMPIRAN L

Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar



Gambar L.1 Kegiatan Belajar Mengajar TK Pertiwi



Gambar L.2 Kegiatan Ekstra Mengaji TK Pertiwi

LAMPIRAN M

Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian



Gambar M.1 Kegiatan izin Penelitian dengan Kepala Sekolah TK Pertiwi



Gambar M.2 Peneliti memberikan penjelasan pengisian angket



Gambar M.3 Peneliti memberikan penjelasan pengisian angket



Gambar M.4 Kegiatan Pengisian Angket Penelitian guru TK Pertiwi

LAMPIRAN N

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

25 FEB 2019

Nomor : 1540 /UN25.1.5/LT/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala TK Pertiwi Kabupaten
Banyuwangi

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan Skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini

Nama : Yesi Diana
NIM : 150210205024
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan Penelitian tentang "Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK Pertiwi Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2018/2019", di Sekolah yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

an Dekan
Wakil Dekan I,



Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP.19670625 199203 1 003

LAMPIRAN O

Surat Keterangan Penelitian



**TAMAN KANAK-KANAK
“ PERTIWI ”
KABUPATEN JEMBER**

Akte notaris NY. AJOE WOELAN SOEPRIJO.S.H.No.3 Tgl. 4 Oktober 1966
Alamat: Jl. Wr. Supratman No.6 Telp. 481186 Jember
N S T K : 00.2.05.24.11.001 / NPSN : 20559660

SURAT KETERANGAN
Nomor: 49/TK.P/III/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anis Sanijah, S.Pd
NIP : 196911032005012005
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Yesi Diana
NIM : 150210205024
Universitas : Universitas Jember
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Jurusan/Prodi : Ilmu Pendidikan/PGPAUD

Telah melaksanakan penelitian tentang “Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di TK Pertiwi Kabupaten Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019”

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 18 Maret 2019
Kepala TK Pertiwi Kabupaten



Anis Sanijah, S.Pd
NIP: 196911032005012005



LAMPIRAN P**Biodata Mahasiswa****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****a. Identitas Diri**

Nama : Yesi Diana
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 10 Desember 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Asal : RT 01/ RW 03 Dsn. Salamrejo,
 Ds. Sumbergondo, Kecamatan Glenmore,
 Kabupaten Banyuwangi
 Alamat Tinggal : Jalan Halmahera Raya Kos Putri No.33,
 Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember
 No. HP : 081230357506
 E-mail : yesidiana1012@gmail.com

b. Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Kab/Kodya	Tahun Lulus
1.	TK BINA PUTRA	Banyuwangi	2003
2.	SDN 04 SUMBERGONDO	Banyuwangi	2009
3.	SMPN 2 GENTENG	Banyuwangi	2012
4.	MAN GENTENG	Banyuwangi	2015
5.	Universitas Jember	Jember	2019