

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinamika kehidupan manusia yang semakin kompetitif membutuhkan keandalan sumberdaya manusia (*human resources*), ekstensinya merupakan kunci utama dan mempunyai peran yang penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, sistem, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas produk. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dan perhatian dalam pemberdayaan. Sydner menegaskan bahwa “manusia merupakan sumberdaya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaat sumberdaya manusia secara lebih efektif.<sup>1</sup>

Dengan memahami teori Sydner tersebut di atas bila dikaitkan dengan masalah manajemen, maka dapat dikatakan bahwa manajemen dalam perspektif teoritis dan pragmatis merupakan pemfungsian dan artikulasi peran sumberdaya manusia secara efektif dan profesional.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Peran serta pemimpin sangat besar untuk mendorong anggota organisasi kearah usaha maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui

---

<sup>1</sup> Sydner, Robert A Charles, Roben and James L. Far, *A Model for the Systematic Evaluation of Human Resource Development Program*, *Academic of Manajemen Review*, 1988, Vol. 5, hal 431

motivasi untuk mencapai efektivitas yang tinggi, oleh karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.<sup>2</sup>

Secara teoritik dan fungsional-administratif, manajemen personalia dalam lingkungan sekolah dapat dibedakan menjadi tiga, ketiganya saling terkait, membantu, menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Kelompok pertama: pemimpin (kepala sekolah), berfungsi sebagai perencana, pengorganisasi, penyusun personalia, pengarahan dan pengawasan; kelompok kedua: tenaga administrasi (karyawan) yang berfungsi dalam bidang administrasi; dan kelompok ketiga: tenaga akademik (guru) yang berfungsi sebagai pelaksana akademik.

Pemimpin (kepala sekolah) yang dapat memerankan fungsi secara maksimal dan dapat mencapai tujuan tertentu yang disepakati dapat dikatakan sebagai kepemimpinan kepala sekolah efektif.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat diwujudkan dengan pendekatan perilaku ketimbang pendekatan kesifatan, oleh karena pendekatan kesifatan mempunyai keterbatasan dalam melihat sifat-sifat kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: tidak tampaknya sifat-sifat kepemimpinan yang ditemukan secara umum pada semua tokoh-tokoh yang dikaji; dan terdapat berbagai kasus dimana seseorang pemimpin sukses dalam suatu situasi tetapi

---

<sup>2</sup> A Sujak, *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali 1990), hal 45

tidak dalam situasi lain, sehingga tidak satupun sifat yang secara absolut esensial.<sup>3</sup> Sedangkan *pendekatan perilaku mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh pemimpin* –bagaimana kepala sekolah mendelegasikan tugas, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menjalankan tugas dan sebagainya.

Dalam ilmu manajemen, pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin (kepala sekolah). Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompok kerjanya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama: 1. fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah, dan 2. fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*), atau sosial. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar – persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat dan sebagainya. Aspek kedua, perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin (*leader style*) dalam hubungannya dengan bawahan (*subordinates*). Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan : 1. Gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented*) dan 2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Hani Handoko, T, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPEF 1989), hal 297-298

<sup>4</sup> *ibid*, hal 299

Lain dari pada itu, motivasi kerja karyawan yang diwujudkan kepemimpinan efektif akan sangat berarti dalam suatu organisasi. Motivasi kerja merupakan masalah yang tidak dapat diremehkan begitu saja dalam dunia manajemen, bahkan motivasi kerja dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dalam kegiatan manajemen. Hal ini dapat dimengerti sebab motivasi kerja merupakan kunci produktivitas kerja, sedangkan produktivitas kerja adalah tujuan utama dari organisasi atau manajemen. Ada tidaknya motivasi akan menentukan produktivitas atau efektivitas karyawan.

Persoalan utamanya adalah peningkatan motivasi kerja (gairah kerja), secara operasional diartikan sebagai kecenderungan bertindak/dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan atau bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

Ada perbedaan persepsi di antara para ahli dalam mewujudkan proses motivasi kerja, Buchari berpendapat bahwa pembinaan motivasi dalam organisasi merupakan persoalan meningkatkan semangat kerja.<sup>5</sup> Sedangkan Gibson lebih mengarahkan kepada materialisme, kurang adanya dana pekerjaan menjadi kurang bersemangat dan kurang berkreatifitas, dengan pernyataannya : *“for most employees money is the number one motivator during most of their work-career”*.<sup>6</sup>

Dalam kaitan ini, peneliti mengarahkan sasaran studi pada aspek motivasi kerja berdasarkan hipotesis bahwa perilaku kepala sekolah adalah

---

<sup>5</sup> Buchari, Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta : PT. Balai Pustaka 1982), hal 63

<sup>6</sup> Gibson, James I Ivancevik and John M. Donnelly Jr, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku : Struktur, Proses*, (Jakarta : Erlangga 1978), hal 93

fungsi pemimpin dan gaya pemimpin akan memberikan pengaruh yang kuat pada motivasi kerja guru pada sekolah. Motivasi kerja dimaksudkan adalah bentuk yang secara umum dipergunakan sebagai petunjuk motivasi dalam melakukan pekerjaan sekarang ini, dan kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.<sup>7</sup>

Motivasi kerja karyawan merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, dimana faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda dan bisa berubah, sehingga apabila seorang pemimpin ingin sukses dalam memotivasi atau menggerakkan semangat kerja bawahan dalam rangka produktivitas yang optimal. Ia harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor tersebut serta pandai memilih metode (teknik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasinya. Hellriegel dan Slocum membagi kedalam tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu : perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik lingkungan atau organisasi.

SD Islam Roushon Fikr Jombang adalah salah satu lembaga pendidikan unggulan di kota Jombang. Lembaga ini didirikan dengan desain dan perencanaan yang matang untuk menjadi Sekolah yang dapat diminati oleh kaum muslimin di kota Jombang.

---

<sup>7</sup> Moch. As'ad, *Seri Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia : Psikologi Industry*, (Bandung : Alumni), hal 45

Atas dasar kajian di atas, maka peneliti mengajukan judul: “*Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perilaku Kepemimpinan Kepala SD Islam Roushon Fikr Jombang?
2. Bagaimanakah Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang?
3. Bagaimanakah Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Perilaku Kepemimpinan Kepala SD Islam Roushon Fikr Jombang.
2. Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang.
3. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan relitas pengaruh perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap motivasi. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat berguna :

## 1. Secara Akademis.

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan :

- a) Mengembangkan teori kepemimpinan dan teori komunikasi, agar dapat dipergunakan untuk pengembangan peningkatan motivasi kerja.
- b) Sebagai bahan informasi pendahuluan bagi penelitian serupa di masa mendatang atau sebagai informasi pembanding bagi peneliti di masa lalu meskipun dari sudut pandang yang berbeda, khusus yang menyangkut perilaku pemimpin dalam organisasi.

## 2. Secara Praktis.

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam memilih pada perilaku kepemimpinan yang tepat agar secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Menurut Mardalis arti hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang digunakan dalam penelitian.<sup>8</sup>

Hipotesis pada umumnya digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variable yaitu independent variable (x) adalah perilaku kepala sekolah dan dependen variable (y) adalah motivasi kerja.

---

<sup>8</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal 48

Berdasarkan kajian pustaka, maka peneliti mengajukan hipotesis kerja atau *hipotesis alternative* (Ha), yaitu:

“Ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD Islam Roushon Fikr Jombang”.

## **F. Definisi Operasional**

Agar tidak menimbulkan tafsiran yang kurang tepat terhadap permasalahan yang menjadi kajian penelitian ini, maka perlu terlebih dahulu untuk memberikan batasan pada beberapa istilah penting, antara lain :

### **1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam konsep ilmu manajemen kepala sekolah adalah pemimpin, dengan demikian maka variabel perilaku kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin.

### **2. Perilaku Pemimpin**

Variable perilaku pemimpin membahas dan memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu *fungsi-fungsi* dan *gaya kepemimpinan*. Aspek pertama menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya, dengan melaksanakan dua fungsi utama : 1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah, dan 2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) Sedangkan aspek kedua memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan, dengan mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan : 1. Gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented*) dan 2. Gaya orientasi karyawan (*employee-oriented*).



### 3. Motivasi Kerja

Variable motivasi kerja terdapat dalam kerangka teori yang diidentifikasi oleh London, dengan memberikan gambaran ciri-ciri (indikator-indikator) variable motivasi kerja secara umum dalam tiga bentuk, yakni : identitas karier, pandangan ke dalam karier dan ketahanan karier.<sup>9</sup>

- a) Identitas Karier : Menunjukkan bagaimana pentingnya karier bagi seseorang. Identitas karier terdiri atas dua sub bidang keterlibatan dalam pekerjaan dan keinginan untuk berkembang. Dimensi keterlibatan pekerjaan mencakup : kepuasan dari pekerjaan sekarang, pengutamaan pekerjaan, kepuasan yang diperoleh seseorang dari karier yang dibandingkan dengan bidang kehidupan lainnya. Dimensi keinginan untuk berkembang mencakup : kebutuhan untuk maju, kebutuhan untuk diakui dan dihargai.
- b) Pandangan Ke dalam Karier : Menunjukkan persepsi realistis diri terhadap sasaran karier. Pandangan ke dalam karier ini meliputi kejelasan sasaran dan realisme dari penghargaan. Kejelasan sasaran mencakup kejelasan sasaran mengenai karier, kejelasan jalan menuju sasaran – kejelasan sarana untuk mencapai sasaran karier. Sedangkan realisme mencakup realisme dari pengharapan – realisme pengharapan tentang hasil karier, orientasi ke masa depan – kecenderungan untuk

---

<sup>9</sup> Timpe, A. Dale, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis : Motivasi Pegawai*, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo 1993), hal 176

memperhitungkan masa depan dan bekerja kearah sasaran masa depan.

- c) Ketahanan Karier : Menunjukkan daya tahan seseorang terhadap gangguan perjalanan karier yang kompleks. Ketahanan karier terdiri dari dua sub bidang, yang pertama adalah keberhasilan diri mencakup harga diri. Kedua sub bidang kecenderungan mengambil resiko yang mencakup takut kegagalan, kebutuhan jaminan, toleransi terhadap ketidakpastian dan keraguan.

Dengan demikian, Penelitian ini memfokuskan pada penelitian pengaruh perilaku kepala sekolah (pemimpin) terhadap motivasi kerja guru SD Islam Roushon Fikr Jombang.

## **G. Penjabaran Variabel**

### **1. Variabel dan Jabaran Variabel**

Instrument penelitian adalah alat pada waktu peneliti menggunakan metode, dalam menggunakan insrumen atau soal tes yang terdiri dari banyak butir tes yang masing-masing mengukur satu jenis variable.<sup>10</sup>

Adapun susunan instrumen ini dikembangkan dengan mengacu kepada indikator-indikator, indikator-indikator dikembangkan dari sub-variabel sub-variabel, sedangkan sub-variabel dikembangkan dari variabel yang merupakan konsep-konsep dalam penelitian ini. Untuk dapat mudah

---

<sup>10</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta : Rineka Cipta 1993), hal 121

memahami instrumen dan item-item yang dikembangkan dan variabel, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel I  
VARIABEL DAN JABARANNYA

VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	ITEM
I. Perilaku Pemimpin	1. Fungsi-fungsi Pemimpin	a. Task-related (fungsi yang berhubungan dengan tugas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pemecahan masalah</li> <li>➤ Pemberian saran</li> <li>➤ Pemberian bimbingan</li> <li>➤ Pemberian informasi</li> <li>➤ Pemberian pendapat</li> </ul>
		b. Group maintenance (fungsi pemeliharaan kelompok)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Penciptaan team-work</li> <li>➤ Pemeliharaan kekompakan</li> <li>➤ Pembuatan perjanjian dengan kelompok lain</li> <li>➤ Penengahan perbedaan pendapat antar kelompok</li> <li>➤ Penyerapan aspirasi kelompok</li> </ul>
	2. Gaya-gaya kepemimpinan	a. Task-oriented (gaya dengan orientasi tugas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menuntut standar kerja yang tinggi</li> <li>➤ Melakukan desakan untuk hasil yang produktif</li> <li>➤ Memberikan kejelasan tugas</li> <li>➤ Mengajak karyawan untuk mengetahui apa yang diharapkan</li> </ul>
		b. Employee-oriented (gaya dengan orientasi karyawan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mengizinkan karyawan mengambil inisiatif, keputusan dan tindakan</li> <li>➤ Menciptakan suasana persahabatan</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menciptakan hubungan yang saling mempercayai dan menghormati</li> <li>➤ Memperhatikan kedudukan dan proporsi karyawan</li> <li>➤ Memperhatikan kenaikan pangkat golongan karyawan</li> </ul>
II. Motivasi kerja	1. Identitas karier	a. Keterlibatan dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Keaktifan dalam bekerja</li> <li>➤ Kepuasan kerja</li> <li>➤ Mengutamakan kerja</li> <li>➤ Disiplin kerja</li> </ul>
		b. Keinginan untuk berkembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mengikuti pelatihan</li> <li>➤ Mengikuti up-grading</li> </ul>
	2. Pandangan dalam karier	a. Kejelasan sasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mengetahui pekerjaan</li> <li>➤ Mengetahui tujuan mengerjakan tugas</li> <li>➤ Dapat menggunakan fasilitas dan sarana</li> </ul>
		b. Realistis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mengetahui harapan masa depan</li> <li>➤ Mengetahui hasil karier untuk masa depan</li> </ul>
	3. Ketahanan karier	a. Keberhasilan diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mendapatkan harga diri</li> <li>➤ Mengetahui hasil karier untuk masa depan</li> </ul>
		b. Kecenderungan mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Membutuhkan jaminan kerja</li> <li>➤ Pengembangan bakat dan kemampuan</li> </ul>

## H. Metode Penelitian

### 1. Metode penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode *ex post facto* yang artinya untuk menguji apa yang telah terjadi pada subyek disebut *ex post facto*, karena sesudah fakta.

Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian di mana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.

Pemilihan *ex post facto* dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu :

- a. *Correlational Study* (penelitian korelasi) adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara 2 variabel atau lebih.
- b. *Penelitian Causal Comparative* adalah kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan sebab akibat dan peneliti berusaha melacak kembali hubungan tersebut.<sup>11</sup>

Dari pernyataan diatas, maka peneliti mengambil dan menggunakan penelitian *ex post facto*.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menentukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hal 174-175

<sup>12</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1997), hal 105

## 2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.<sup>13</sup> Pada penelitian ini populasinya adalah guru yang ada di SD Islam Roushon Fikr Jombang yang berjumlah 41 orang.

## 3. Sumber data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian yaitu subyek dari mana data diperoleh. Adapun sumber data yang penulis gunakan adalah :

### a) Library Research (kajian pustaka)

Sumber data yang digunakan untuk mencari landasan teori tentang permasalahan yang diteliti, dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa literature dan buku-buku kepustakaan yang terkait dengan topik pembahasan. Hal ini dimaksudkan agar kebenaran yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dan didukung oleh beberapa teori.

### b) Field Research

Yaitu sumber data yang diperoleh dari penelitian atau responden.

#### 1) Sumber data primer : data diperoleh secara langsung melalui ;

❖ Angket

#### 2) Sumber data sekunder : data diperoleh tidak secara langsung tetapi melalui ;

---

<sup>13</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), hal 108

- ❖ Interview
- ❖ Dokumentasi

#### 4. Teknik dan instrument pengumpulan data

Dalam penelitian ini digunakan teknik sebagai berikut :

##### a) Teknik Interview

Adapun yang dimaksud interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal antara peneliti dengan yang di interview untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>14</sup>

Teknik interview dalam penelitian ini menggunakan interview bebas terpimpin, maksudnya pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga membawa sederetan pertanyaan yang lengkap dan terperinci. Hal ini dimaksudkan untuk menambah data yang ada, disamping adanya faktor saling melengkapi, serta situasi dan kondisi responden yang berbeda-beda.

##### b) Teknik Angket

Angket adalah cara pengumpulan data yang terbentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam penelitian adalah mengadakan pengukuran, baik-buruknya suatu penelitian tergantung pada teknik pengumpulan datanya, yaitu suatu kegiatan yang

---

<sup>14</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), hal 145

ditujukan untuk mengidentifikasi besar kecilnya obyek atau gejala.<sup>15</sup>

Penelitian ini menggunakan angket, yaitu daftar pernyataan atau pertanyaan yang diberikan pada subyek penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kondisi-kondisi subyek yang ingin diketahui. Metode angket ini sebagaimana dijelaskan walgito, bahwa metode angket adalah cara untuk memperoleh fakta-fakta atau opini-opini dengan memberikan suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang-orang yang menjadi sasaran angket tersebut.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini, angket yang digunakan adalah angket pilihan yang bersifat langsung dengan *multiple choice*. Metode penyusunannya dengan menggunakan model skala likert dengan empat option (pilihan). Sedangkan pernyataan angket menggunakan dua pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*).

Tabel II  
BLUE PRINT PENYEBARAN PERNYATAAN  
FAVORABLE DAN UNFAVORABLE DALAM ANGKET

No	Variabel	Nomor item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Perilaku Pemimpin	1, 3, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20.	2, 4, 6, 7, 10, 11, 15, 19.	20 item
2.	Motivasi Kerja	1, 4, 6, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	2, 3, 5, 7, 8, 12, 14.	20 item

---

<sup>15</sup> Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research III*, (Yogyakarta : Hadi Offset, 1990), hal 67

<sup>16</sup> Walgito, Bimo, *Bimbingan dan Konseling Perkawinan*, (Yogyakarta : UGM 1984), hal 75



c) Prosedur pengukuran

Prosedur pelaksanaan pengukuran dilakukan dengan memberikan angket ini kepada subyek disertai dengan pengarahan/petunjuk tentang cara pengisian angket.

Adapun instruksi dalam angket ini adalah: subyek diminta untuk memilih jawaban-jawaban yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya atau sesuai dengan persepsi yang ada pada dirinya pada masing-masing item dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Jawaban variabel perilaku kepala sekolah (pemimpin) dan motivasi kerja menggunakan kalimat sebagai berikut :

- |           |                      |
|-----------|----------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang     |
| b. Sering | d. Tidak sama sekali |

Waktu yang digunakan untuk mengerjakan angket tersebut dalam kondisi normal membutuhkan alokasi waktu 20 menit. Masing-masing responden disediakan amplop yang dapat digunakan untuk menjaga kerahasiaan angket yang telah dijawab oleh responden.

d) Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis. Misalnya buku, majalah, dosen tata tertib, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

## 5. Teknik analisa data

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data tersebut untuk menemukan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil-hasil penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa data statistik sederhana berupa prosentase atau analisa product moment untuk lebih jelasnya penulis mengemukakannya sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, peneliti menggunakan analisa data statistik sederhana yaitu menggunakan rumus prosentase dengan formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

P = Angka Prosentase

F = Frekuensi yang sedang dicari Prosentasinya

N = Jumlah Prosentasinya atau Individu<sup>17</sup>

Selanjutnya untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan prosentase, peneliti menetapkan standar sebagai berikut :

- 1) 76 % - 100 % = baik

---

<sup>17</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), hal 246

- 2) 56 % - 75 % = cukup
  - 3) 40 % - 55 % = kurang baik
  - 4) Kurang dari 40 % = tidak baik
- b) Untuk menganalisa data tentang pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SD Islam Roushon Fikr Jombang, Penulis dalam hal ini, menggunakan rumus *Product Moment*.

Rumus *Product Moment* sebagai berikut:<sup>18</sup>

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

Keterangan :

$r_{XY}$  : Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

N : Jumlah responden

Setelah dihitung melalui *product moment* kemudian nilai atau hasil yang diperolehnya diinterpretasikan ke nilai “r”. sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut dibawah ini:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian*, 243

<sup>19</sup> Ibid., 248

Tabel III  
Interpretasi Nilai “r”

Nilai “r”	Keterangan
Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat rendah

## 6. Hipotesis Penelitian

Sebagai landasan kerja untuk memperoleh suatu kebenaran kegiatan penelitian perlu dirumuskan dalam bentuk hipotesa terlebih dahulu, yang mana fungsi hipotesa adalah untuk mengetahui sementara dari suatu penelitian, atau kesimpulan yang belum final (*proto conclusion*) karena masih harus dibuktikan, setelah terbukti kebenarannya, hipotesa berubah menjadi tesa, sebagaimana definisi dari hipotesa itu sendiri yaitu:

“Suatu dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya”.<sup>20</sup>

Dalam hal ini penulis menggunakan dua hipotesa yaitu:

1. Hipotesa kerja (Ha) yang berbunyi sebagai berikut: Ada pengaruh/dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SD Islam Roushon Fikr Jombang.

---

<sup>20</sup> Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1977), 35

2. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang berbunyi sebagai berikut: Tidak ada pengaruh/dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SD Islam Roushon Fikr Jombang.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk mengetahui gambaran singkat tentang keseluruhan pembahasan skripsi ini, maka dapat dirumuskan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I Merupakan pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian teori, dalam bab ini menguraikan 4 sub bab, yaitu pembahasan perilaku pemimpin, yang meliputi: pengertian kepemimpinan. Pendekatan perilaku kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan. Pembahasan motivasi kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pembahasan pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

BAB III Menguraikan tentang laporan hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisa data.

BAB IV Merupakan akhir dalam pembahasan skripsi yang terdiri dari kesimpulan saran-saran serta penutup. Pada bab inilah diketahui tantangan jawaban permasalahan.