



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMAN 01 WUNGU MADIUN PADA
TAHUN 2013**

Elok Wahyu Gumilar
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS
IKIP PGRI MADIUN

ABSTRAK

Pemimpin merupakan sosok yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sekolah adalah salah satu organisasi formal sehingga diperlukan kepemimpinan dalam sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah membutuhkan kerjasama dengan guru sebagai pembantu dalam mewujudkan tujuan sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya. Pola kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi mengajar guru, karena motivasi yang diberikan kepala sekolah berkaitan erat dengan kebutuhan atau tujuan sekolah. Untuk itu, motivasi kepala sekolah terhadap guru dalam bekerja ataupun belajar-mengajar sangatlah diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal. Populasi penelitian yang di gunakan adalah seluruh guru yang berada di SMAN 01 Wungu Madiun yang berjumlah 38 guru. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas instrumen, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji autokolerasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh sebesar 0,479; yang berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,761 dan t_{tabel} sebesar 2,028 maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini berarti bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah SMAN 01 Wungu madiun secara umum mampu menerapkan ketiga gaya kepemimpinan tersebut. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut diterapkan berdasarkan kondisi dan situasi yang berbeda dan mendukung untuk dilakukan sesuai dengan keadaan guru di sekolah. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah SMAN 01 Wungu Madiun, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Begitu sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah tidak sesuai dengan harapan guru, maka motivasi kerja guru dengan otomatis semakin menurun.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki beberapa konsep yaitu suatu konsep yang menganggap kepemimpinan merupakan kemampuan yang dibawa sejak lahir, kedua



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

kepemimpinan sebagai fungsi kelompok yaitu sebagai penggerak atau pendorong dalam suatu organisasi, ketiga konsep ekonomi dan politis yaitu adanya tujuan dalam sebuah kepemimpinan

Oleh karena itu kepemimpinan adalah kumpulan dari segala kemampuan dan sifat untuk mempengaruhi, mendorong dan meyakinkan sesuatu yang dipimpinnya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan penuh tanggung jawab tanpa ada keterpaksaan.

Pemimpin merupakan sosok yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sekolah adalah salah satu organisasi formal sehingga diperlukannya suatu kepemimpinan dalam sekolah. Sekolah merupakan organisasi yang terdiri dari terdiri dari unsur tujuan, sekumpulan orang, serta adanya hierarki kewenangan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut maka diperlukannya suatu kepemimpinan. Karena tanpa kepemimpinan suatu organisasi tidak akan berjalan dan dalam lembaga pendidikan sekolah sangat diperlukannya seorang pemimpin yaitu kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat utama dibanding dengan pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis maupun tingkatannya. Keberhasilan suatu tujuan pendidikan yang dimiliki sekolah itu sangat bergantung pada peran serta kecakapan maupun kebijakan kepala sekolah dalam memimpin lembaga ataupun sekolah yang dinaunginya.

Selain kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya kepala sekolah tidaklah mungkin mengerjakan segala sesuatunya seorang diri. Kepala sekolah hendaknya membutuhkan kerjasama dengan guru sebagai pembantu dalam mewujudkan tujuan sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya.

Guru adalah sebagai pengelola kegiatan proses belajar mengajar dimana dalam hal ini guru bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa agar bisa mencapai tujuan pembelajaran. Dalam hal ini guru berperan dan bertugas sebagai pengelola proses belajar mengajar. Guru berperan menjadi pengganti orang tua di sekolah. Dengan demikian guru harus bisa menggantikan orang tua siswa jika siswa sedang berada di sekolah.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi. Kebanyakan orang



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas.

Dalam kepemimpinan, menurut Ngalimpurwanto (2009; 24) ada tiga konsep Kepemimpinan yang menjadi dasar penjelasan kepemimpinan, yaitu yang pertama, suatu konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat –sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin. Kedua, konsep agak lebih maju lagi yaitu konsep yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Ketiga, konsep yang tidak hanya didasari atas pandangan yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas ekonomi dan politis.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Dan cara yang digunakannya merupakan cerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri. Cara atau tehnik seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan di sebut tipe atau gaya kepemimpinan.

Mulyasa (2012 : 108) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan para pemimpin dalam mempengaruhi dan menhguasai para pengikutnya, jika dalam pendidikan pemimpinnya adalah kepala sekolah dan pengikutnya adalah para guru, staf dan murid. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, dan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompoknya membentuk gaya kepemimpinannya.

Berikunya adalah pendapat dari Wirawan (2013: 352) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku para pengikutnya. Pengertian pola prilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam penertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Oleh karena itu kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus mengetahui fungsi kepemimpinannya, karena dengan mengetahui fungsi kepemimpinannya kepala sekolah dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsinya. Sesuai dengan yang dijelaskan pada bab awal gaya kepemimpinan yang diteliti meliputi kepemimpinan Otokratis, *Laissez faire*, dan Demokratis.



a. Tipe kepemimpinan Otokratis

Menurut Ngali Purwanto (2009: 48) dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota- anggota kelompoknya. Baginya, memimpin adalah menggrakan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran.

Pada tipe kepemimpinan yang otoriter, semua kebijaksanaan atau “*policy*” dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan kepada bawahannya. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan ini mempunyai ciri khas bahwa seorang pemimpin memegang kunci dalam pembuatan keputusan, dan pengikut hanya menerima saja tanpa bertanya. Sementara Ngali Purwanto (2009: 50) menyebutkan ciri kepemimpinan otokrasi sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Menganggap bawahan sebagai alat.
4. Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya.
5. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
6. Caranya mengerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan atau menghukum.

Jadi tipe kepemimpinan otokratis biasa disebut pula dengan kepemimpinan diktator, yaitu dimana dalam praktiknya memimpin sebuah organisasi maupun lembaga dia selalu mengutamakan atau mengandalkan kekuasaan yang dimilikinya dan memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.

b. Tipe Kepemimpinan *Laissez-fire*

Hendayot Soetopo (2010: 215) sifat kepemimpinan pada tipe *Laissez-fire* seolah –olah tidak nampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam menjalankan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan , kebijaksanaan (*policy*) suatu institusi berada di tangan anggota.

Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan yang membiarkan orang-orang berbuat bebas. Dalam meningkatkan kinerja guru digunakan bilamana guru dan staf sudah senior dan sangat berpengalaman pada pekerjaannya karena sudah mengerti akan kewajiban masing-masing

Ngali Purwanto (2009: 49) Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan evaluasi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan pada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin.



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* ini dapat bekerja dengan baik hanya pada bidang yang kecil, atau bilamana anggota-anggota dari kelompok memiliki tingkat pendidikan yang sama dengan pemimpinnya dan pemimpin melakukan tugas yang sama dengan anggota-anggotanya. Dalam beberapa situasi, gaya kepemimpinan *Laissez-faire* dapat membiarkan orang-orang merasa kehilangan dan frustrasi karena kurangnya bimbingan dari pemimpin. Dari pengertian tersebut dapat ditarik ciri-ciri khusus gaya kepemimpinan *Laissez-faire* yaitu:

1. Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran dan kecakapan yang dimilikinya.
2. Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.
3. Tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap anggota-anggota kelompok.
4. Keleluasaan dan tanggung jawab bersimpang siur
5. Tidak merata pada posisi para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya.
6. Kebijaksanaan (policy) suatu institusi berada ditangan anggota.

Dapat dikatakan, pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan *Laissez-faire* ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, karena pemimpin memberikan banyak kebebasan kepada para guru dalam mengambil keputusan dan langkanya dalam menghadapi sesuatu. Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memimpin, namun justru membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Hendayat Soetopo, (2010: 215) mengemukakan bahwa dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi anggotanya/guru-guru yang ada di bawahnya dalam rangka membina sekolahnya. Kepala sekolah memberikan sebagian kepemimpinannya atau kekuasaannya kepada bawahannya, sehingga para bawahan turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto, (2009: 50) pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah –tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggotanya bukan sebagai majikan terhadap buruhnya melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahnya, dia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya. Adapun ciri –cirinya adalah:

1. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang mulia di Dunia.
2. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
3. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.

4. Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
5. Memberikan kebebasan seluas –luasnya kepada bawahan, dan membimbingnya.
6. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses daripada dirinya.
7. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Dia juga berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibuat dengan teori demokratis ini pun memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan pula sebagai suatu kondisi intern (*kesiapsiagaan*). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak (Sardiman Ali, 2011: 73)

Motivasi merupakan faktor - faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi dapat pula didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Sardiman Ali (dalam Mc. Donald 2011: 73) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya “feeling” dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang mampu menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan suatu tindakan, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan semampunya agar yang diinginkanya berhasil.



b. Ciri-ciri Motivasi

Menurut Sardiman (2011: 83) bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindakan kriminal, amoral, dan sebagainya).
- d. Lebih senang bekerja mandiri.
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri yang di kemukakan oleh Sardiman dapat di simpulkan, apabila seseorang yang memiliki motivasi kerja mereka tentunya memiliki ciri-ciri sesuai dengan yang tersebut diatas. Apabila mereka memiliki ciri-ciri tersebut bisa diartikan orang itu memiliki motivasi yang kuat. Ciri motivasi seperti itu akan sangat berguna dalam kegiatan belajar mengajar baik guru maupun siswa.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 01 Wungu Madiun ini mengambil lokasi sesuai dengan judul yang diangkat yakni di SMAN 01 Wungu Tepatnya di Jl. Raya Kare No. 156 Kabupaten Madiun. Penelitian ini dilakukan di SMAN Wungu 01 Madiun yang terletak di Jalan Raya Kare No. 156 Kabupaten Madiun terhitung mulai bulan September 2013- hingga Mei 2014. Berdasarkan dari data yang diperoleh, penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif.

Penelitian ini mengambil populasi seluruh guru yang berada di SMAN 01 Wungu Madiun sebanyak 44 guru. penelitian ini sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebanyak populasi yang ada, yaitu sebanyak 44 guru yang berada di SMAN 01 Wungu Madiun. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2008: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota pupulasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husain Umar, 2011:42). Teknik atau metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

diperoleh dan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik atau metode yang digunakan penulis adalah:

1. Interview

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 198) interview yang sering disebut wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

Jadi, interview merupakan cara yang digunakan untuk pengumpulan data atau mencari keterangan secara lisan dengan melakukan tanya jawab dengan yang bersangkutan. Teknik wawancara ini digunakan untuk menggali data penunjang yang ditujukan kepada kepala SMAN 01 Wungu Madiun.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Husein Umar (2011: 49) teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan.

Kuesioner dalam penelitian ini mencakup kuesioner variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbagi menjadi tiga sub variabel yaitu gaya kepemimpinan otokratis, laissez-faire dan demokratis. Sedangkan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja guru yang keduanya akan diisi oleh para guru di SMAN 01 Wungu Madiun.

3. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 199) observasi atau yang sering disebut pula dengan pengamatan yaitu meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Peneliti menggunakan metode observasi untuk memperoleh data tentang motivasi mengajar para guru terhadap siswa di SMAN 01 Wungu Madiun.

Sedangkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada responden dan diisi oleh para responden tersebut. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dan tertutup. Menggunakan kuesioner langsung karena guru mengisi sendiri dan sesuai dengan keadaan yang terjadi di lingkup sekolah. Menggunakan kuesioner tertutup karena pertanyaan dalam kuesioner yang telah diatur oleh peneliti, sehingga responden tinggal memberi jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner. Sistem yang digunakan berupa pemberian skor berdasarkan skala Likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for windows versi 19.0

Berdasarkan dari pengolahan data penulis analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel bebas lainnya.

Berdasarkan uji t nilai t_{hitung} sebesar 1,274 dan t_{tabel} sebesar 2,028 maka ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan sebesar 0,211 lebih besar dari 0,05 ($0,211 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa untuk

variabel gaya kepemimpinan otoriter secara *parsial* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan uji t hasil nilai t_{hitung} sebesar -0,512 dan t_{tabel} sebesar -2,028 maka ($t_{hitung} > -t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan sebesar 0,612 lebih besar dari 0,05 ($0,612 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* secara *parsial* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan uji t hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,550 dan t_{tabel} sebesar 2,028 maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis secara *parsial* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya bahwa kepemimpinan otoriter hanya berpengaruh sedikit dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan otoriter, oleh para guru di SMA Negeri 1 Wungu dianggap kurang sesuai dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru akan merasa tidak nyaman apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter dianggap tidak tepat apabila diterapkan di lingkungan instansi pendidikan seperti sekolah. Gaya kepemimpinan otoriter kemungkinan hanya sesuai pada kondisi tertentu saja dan tidak bisa digeneralisasi secara umum bahwa kepemimpinan otoriter bisa diterapkan pada sekolah-sekolah umum. Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain, selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin. Kekuasaan pimpinan digunakan untuk menekan bawahan, dengan mempergunakan sanksi atau hukuman sebagai alat utama. Pemimpin menilai kesuksesannya dari segi timbulnya rasa takut dan kepatuhan yang bersifat kaku.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan *faissez faire* terhadap motivasi kerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya bahwa kepemimpinan *laissez faire* hanya berpengaruh sedikit untuk



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

menurunkan motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan laissez faire, oleh para guru di SMA Negeri 1 Wungu dianggap kurang sesuai dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru akan merasa tidak nyaman apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan laissez faire.

Kepemimpinan “membiarkan” artinya pemimpin melepaskan tanggung jawabnya meninggalkan bawahan tanpa arah, supervisi dan koordinasi yang jelas serta memaksa bawahan untuk membuat perencanaan, mengimplementasikannya, dan menilainya menurut apa yang mereka rasakan tepat tanpa adanya suatu standar yang jelas. Dalam kondisi tertentu pemimpin hanya berfungsi sebagai fasilitator. Pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pemimpin tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi.

Gaya ini dapat bekerja dengan baik hanya pada bidang yang kecil, atau bilamana anggota-anggota dari kelompok memiliki tingkat pendidikan yang sama dengan pemimpinnya dan pemimpin melakukan tugas yang sama dengan anggota-anggotanya. Dalam beberapa situasi, gaya kepemimpinan Laissez-faire dapat membiarkan orang-orang merasa kehilangan dan frustrasi karena kurangnya bimbingan dari pemimpin. Ketika mereka mencoba untuk mencapai beberapa tujuan, seringkali hanya menginput dari pemimpin yang mengerjakan yang salah. Ketika menghadapi keputusan yang sukar, pemimpin laissez-faire biasanya menghindari membuat sebuah keputusan dengan harapan masalah akan terpecahkan sendiri.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan demokratis, oleh para guru di SMA Negeri 1 Wungu dianggap sesuai dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru akan merasa nyaman apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis memberikan hasil motivasi kerja yang maksimal. Artinya pimpinan yang demokratis, pada umumnya motivasi guru meningkat. Pemimpin yang demokratis memberikan kesempatan seluasnya kepada bawahan untuk mengembangkan diri dan kemampuan terkait dengan bidang kerjanya. Seorang pemimpin yang demokratis memberikan pengaruh kepada bawahannya dalam hal kemajuan karier dan kepercayaan diri atas hasil kerjanya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bawahan karena sikapnya yang penuh toleransi sehingga anak buah merasa nyaman.

Seorang pemimpin yang demokratis melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan satu tujuan untuk semua. Artinya, pemimpin tidak hanya memikirkan kebutuhannya pribadi, melainkan juga bagaimana membuat bawahannya bahagia. Dalam pola kepemimpinannya, pemimpin yang demokratis memberikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja bawahan karena adanya



saling percaya di antara semua pihak yang terlibat dalam pekerjaan. Tidak ada yang merasa lebih penting dari yang lainnya. Semua pihak saling melengkapi dan saling menghormati peran masing-masing. Dengan demikian, maka kinerja menjadi lebih nyaman dan maksimal.

4. Pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan dan dominan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Wungu Madiun adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Wungu Madiun secara umum mampu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis tersebut diterapkan berdasarkan kondisi dan situasi yang berbeda dan mendukung untuk dilakukan. Secara umum, para guru lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratis dari kepala sekolah, hal ini ditandai dari hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa skor tertinggi berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis, dimana kepala sekolah mampu menghargai potensi setiap individu guru yang mengajar di sekolah dan bersifat objektif dalam menilai ataupun mengevaluasi kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah SMA Negeri 1 Wungu Madiun juga selalu mengikutsertakan para guru dalam pengambilan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Wungu Madiun secara keseluruhan mengarah pada pola demokratis yang selalu mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Hendayat Soetopo, (2010: 215) mengemukakan bahwa dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi anggotanya yang ada di bawahnya dalam rangka membina sekolahnya. Kepala sekolah memberikan sebagian kepemimpinannya atau kekuasaannya kepada bawahannya, sehingga para bawahan turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran di sekolah. Sedangkan menurut Ngali Purwanto, (2009: 50) pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggotanya bukan sebagai majikan terhadap buruhnya melainkan sebagai saudara tua diantara rekan kerjanya. Pemimpin demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya dia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya.

DAFTAR PUSTAKA

Alice Tjandralila Rahardja. *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, (online). Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III / Desember 2004. <http://www.bpkpenabur.or.id/files/hal.pdf>, diunduh pada tanggal 02 maret 2013)



THE 4th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
IKIP PGRI MADIUN
13 September 2014, ISSN : 1337-9723

- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Hamdani Ali. 2012. *Teori Motivasi Psikologi Pendidikan*. (online), (<http://hamdaniel.blogspot.com/2012/11/makalah-teori-motivasi.html>, Diunduh 13 Maret 2013)
- Hendyat Soetopo. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imam Ghozhali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sardiman Ali. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhasimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta