

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi Oleh:

Nama : Putri Ayu Natalia Hutapea
NPM : 20140010
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Borbor

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada tanggal 05 September April 2024 dan memperoleh nilai A

Disetujui oleh:

Lasma Siagian, S.Pd., M.Pd

Pembimbing I



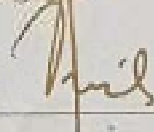
Dr. Mian Sihuan, M.M

Pembimbing II



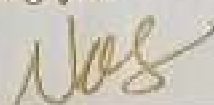
Prof. Dr. Dearlina Sinaga, S.E., M.M

Penguji I



Nova Yunita Sari Siahaan, S.Pd., M.Pd

Penguji II



Mengesahkan:
FKIP UHN



Dr. Elala Sigiro, M.Si., Ph.D

Mengetahui:
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Lasma Siagian, S.Pd., M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbud Ristek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan yang meliputi Taman Kanak-kanak, Taman Kanak-kanak luar biasa, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dengan rahmat TYME Menteri Pendidikan Nasional; Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 38 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496); 2. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian

Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2006; 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/P Tahun 2005;

Memutuskan: Menetapkan; Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 1 (1) Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional. (2) Standar kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini. Pasal 2 Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan telah menetapkan delapan standar nasional pendidikan. Kedelapan standar nasional itu adalah (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan. Standar-standar tersebut menjadi acuan dan kriteria dalam menetapkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-

Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yaitu “Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi, atas pelanggaran peraturan dan kode etik”.

Peran penting kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan faktor yang sangat penting. Tantangan dan harapan masa depan ini menyoroti perlunya pemimpin profesional untuk mewujudkan visi pendidikan yang dirancang dengan jelas dan komprehensif. Kepemimpinan adalah suatu proses atau kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau visi tertentu. Pemimpin bertanggung jawab untuk membuat keputusan, memberikan nasihat, dan mengelola sumber daya secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, pemahaman visi, pengembangan tim dan beradaptasi terhadap perubahan situasi adalah beberapa aspek penting dari kepemimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu bentuk pengaruh yang dilakukan seseorang terhadap orang lain

melalui inspirasi, motivasi dan arahan untuk dapat mencapai tujuan yang direncanakan.

Guru yang menunjukkan semangat yang besar dalam melaksanakan tugasnya adalah guru yang benar-benar menjalankan perannya sebagai pendidik, mendukung perkembangan siswanya, dan menunjukkan dedikasinya terhadap bidang studi yang diajarkan. Ia akan berusaha semaksimal mungkin memastikan konten pembelajaran yang diberikan sesuai dengan tingkat pemahaman siswa dan saling mendukung. Oleh karena itu peranan guru sangat penting, maka untuk mencapai hal tersebut maka guru harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar proses belajar mengajar berlangsung efektif dan sesuai dengan kebutuhan guru. tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus mampu membangkitkan semangat guru.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja. Motivasi sangat penting dalam konteks pekerjaan karena dapat memengaruhi tingkat dedikasi, produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja seseorang. Dalam pendidikan formal, kepala sekolah berperan penting dalam mendorong guru untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai standar etika profesi agar dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Namun kenyataannya, sebagian besar kepala sekolah dalam konteks pendidikan saat ini masih belum mampu memberikan motivasi dan semangat kepada guru secara memadai. Situasi seperti ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru di sekolah yang bersangkutan.

Kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang menginspirasi guru. Dorongan positif dari kepala sekolah akan menambah semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas kerja seorang guru. Guru yang termotivasi cenderung bekerja lebih gigih dan berdedikasi pada pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kondisi lingkungan kerja dan dukungan kepala sekolah.

Psikologi kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif, agar para pengikut (bawahan) mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini seorang pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahannya sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Maka dari itu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan ideal sesuai dengan lembaga pendidikan tersebut. Artinya, kepala sekolah sebagai pemimpin dengan pendidik maupun tenaga pendidikan bersama sama berperan di dalam semua proses yang berkaitan dengan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tersebut yaitu sekolah.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru di SMP Negeri 1 Borbor pada tanggal 27 September 2023, ada beberapa guru mengatakan bahwa motivasi kerja mereka masih kurang maksimal.

Hal ini dilihat bahwa guru masih tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu atau menunda pekerjaan, guru datang terlambat ke sekolah, kurangnya minat dalam pengembangan diri, membuang waktu luang sehingga tugas atau tanggung jawab yang diberikan tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif. Peneliti juga mengamati bahwa ada guru yang datang ke sekolah tetapi duduk dikantin hingga jam pelajaran berakhir, ada guru yang pulang lebih awal sebelum jam sekolah berakhir sehingga membuat peserta didik di sekolah tersebut belajarnya tidak maksimal atau bermain-main saja.

Dalam hal ini peran kepala sekolah sangat penting dalam membimbing, mengarahkan bahkan membina guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Kepala sekolah juga harus mampu melakukan perannya yaitu memberikan motivasi kerja kepada setiap guru, sehingga pendidik (guru) maupun tenaga pendidikan dapat bekerja dengan nyaman, memiliki motivasi dalam bekerja, disiplin dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan. Dalam perkembangan era ini gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang penting dalam memotivasi guru agar tujuan sekolah tercapai.

Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka kepala sekolah dan guru dituntut untuk selalu memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius. Berdasarkan hal ini, maka peneliti bermaksud melakukan

penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Borbor Tahun Ajaran 2023/2024”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Guru sering menunda nunda pekerjaan.
2. Kurangnya minat mengembangkan diri.
3. Kurangnya motivasi kerja guru.
4. Tidak efektifnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Borbor.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Borbor?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di di SMP Negeri 1 Borbor.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah keilmuan di bidang pendidikan. Khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Borbor dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Pendidikan Ekonomi.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti, diharapkan setelah peneliti melakukan penelitian ini penulis dapat lebih memahami kaidah dan aturan dalam menulis penelitian, dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang

pendidikan, serta mengetahui seberapa penting peran dari setiap komponen yang ada di sekolah.

2. Bagi Kepala Sekolah, sebagai masukan bahwa sangat penting menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, serta pentingnya memotivasi guru guna meningkatkan kinerja guru tersebut yang secara langsung maupun tak langsung dapat meningkatkan kualitas kepala sekolah.
3. Bagi Guru, sebagai masukan bagi Guru untuk meningkatkan motivasi kerjanya dan tanggung jawab serta tugas pokok dan fungsinya demi kemajuan dan kualitas sekolah dan kualitas siswanya.
4. Bagi Sekolah, sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi sekolah yang dapat menggambarkan keadaan sekolah dan pengaruh variabel dengan peningkatan kualitas sekolah.
5. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan, sebagai bahan masukan agar dapat digunakan para mahasiswa selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hakikat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin menurut Arifin Ludfi Antoni, dkk (2020), pada hakikatnya adalah pelayan terbaik bagi para pengikutnya. Melalui pelayanan terbaik tersebutlah sang pemimpin memberikan contoh, menginspirasi, dan menggerakkan sumber daya manusia untuk melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Griffin & Ebert dalam Yahya, dkk (2022), proses atau metode untuk memotivasi orang lain untuk mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan.

Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno & Supardi (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Setiap situasi dan organisasi memiliki kebutuhan kepemimpinan yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin yang baik dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai konteks dan dinamika yang ada.

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk

mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

Kepemimpinan juga merujuk pada pengaruh antarpribadi yang diterapkan dalam konteks tertentu, dengan pengarahan melalui proses komunikasi, menuju pencapaian tujuan-tujuan khusus. Tugas ini tidak mudah karena memerlukan pemahaman mendalam tentang berbagai perilaku patuh. Kemampuan mempengaruhi bawahan secara positif adalah penting agar mereka dapat mempengaruhi organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi seringkali bergantung pada kualitas kepemimpinan.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli Fahmi dalam Iswahyudi (2023) yaitu:

1. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
2. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
3. G. R Terry mengatakan, Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
4. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan;

pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang digunakan untuk mempengaruhi sekelompok individu dengan tujuan mendorong perkembangan individu untuk mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan kepemimpinan tergantung pada gaya yang digunakan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam keberhasilan mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan bukanlah suatu bakat melainkan suatu strategi yang digunakan seseorang dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi individu dan kelompok secara efektif. Menurut Rivai dalam Mustapa (2018), mendefinisikan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Soekarso dalam Nursiti (2023), definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Ada banyak tindakan yang dapat dilakukan pemimpin organisasi untuk mengarahkan anggotanya menuju tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi sebuah indikator keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai dalam Agustiningrum (2015), mengemukakan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Siagian dalam Sazly (2019), bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara untuk menilai keberhasilan seorang pemimpin adalah melalui penelitian tentang gaya kepemimpinannya, karena gaya ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan standar bawahannya. Dalam proses seorang pemimpin memimpin

suatu kelompok atau organisasi, kualitas kepemimpinan seringkali terabaikan. Umumnya pemimpin akan menyesuaikan perilakunya dengan keadaan yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya. Faktanya, beberapa pemimpin menggunakan lebih dari satu jenis kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pertumbuhan suatu organisasi karena tanpa kepemimpinan yang efektif maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Menurut Siahaan Mian (2013:42), mengemukakan bahwa:

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah, sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: 1) Kepribadian yang kuat; bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. 3) Pengetahuan yang luas; kepala sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait. 4) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yaitu: a) keterampilan teknis, misalnya: teknik menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat. b) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya: bekerja sama dengan orang lain, memotivasi guru dan staf. c) keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya. Semuanya menjadi sebuah kolaborasi untuk kepemimpinan untuk sukses sebagai kepala sekolah.

Jika seorang pemimpin berupaya mengubah perilaku orang lain, mereka perlu memikirkan gaya kepemimpinannya sendiri. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya dan bagaimana citranya dipandang oleh orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya atau oleh pengamat luar.

Kepemimpinan pendidikan diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Hamdi & Istiningsih (2022), kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan agar secara sukarela dan penuh tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, dan untuk dapat menjalankan fungsinya secara maksimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Namun tidak hanya berhenti pada gaya kepemimpinan yang tepat saja, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga harus efektif.

Penanggung jawab pengelolaan dan pengawasan seluruh kegiatan sekolah merupakan tokoh kunci dalam bidang pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama mempunyai peranan sentral dalam mengatur dan melaksanakan berbagai kegiatan di lingkungan sekolah, dengan tujuan utama mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Dengan menjadi pemimpin tunggal sekolah, peran kepala sekolah menjadi salah satu aspek kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai tokoh sentral harus menyadari bahwa pembentukan kebiasaan, sikap dan perilaku dalam kerangka disiplin sekolah sangat dipengaruhi oleh kepribadian kepala sekolah, gaya kepemimpinan dan visi pengembangan masa depan. Untuk itu, agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Di lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan dan memperkuat semangat kerja staf yang tinggi. Hal ini akan meningkatkan produktivitas. Menurut penulis, gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berperilaku, berinteraksi dan berkomunikasi dengan anggota timnya untuk memotivasi mereka mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Secara umum, Karwati & Priansa dalam Zuryati (2015) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laissez faire.

Kepala Sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pada satuan pendidikan bertugas untuk menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpin.

Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan karakteristik dan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan

menggerakkan bawahan pada suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan pendidikan. Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa dia, dan apa yang dipimpinnya, kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan perangkat mana yang ia perankan sebagai pemimpin baik itu formal maupun non formal.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada intinya merupakan manifestasi dari cara seorang kepala sekolah bertindak, terkait dengan keterampilannya dalam memimpin di lingkungan sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demikian ini sesuai dengan pendapat Davis & Newstrom dalam (Dandung dkk, 2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tindakan kepala sekolah secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan adalah pola yang menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang nampak maupun tidak merupakan bagian dari keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Harsey & Blanchard dalam Aisyafarda & Alit (2019), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan empat indikator, yaitu : 1) Mengarahkan 2) Membimbing 3) Mendukung 4) Mendelegasikan.

Menurut Burhanudin dalam Aulia (2020), juga menyebutkan beberapa indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu sebagai berikut;

1. Otokrasi, dengan aspek yang diukur meliputi : Tidak menerima kritikan, saran, dan pendapat, sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersikap menghukum, bertindak sebagai penguasa.
2. Demokrasi, dengan aspek yang diukur meliputi : Pembagian tugas, keputusan bersama, memberikan bimbingan.
3. Laissez Faire, dengan aspek yang diukur meliputi : Partisipasi pemimpin minim, pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi, memberikan kebebasan kepada anggota.

Berdasarkan indikator tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator sebagai indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu menurut Burhanudin dalam Aulia (2020) yaitu otokrasi, demokrasi dan laisses faire.

2.2 Hakikat Motivasi Kerja Guru

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja, seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan suatu kekuatan atau energi yang timbul dalam diri pribadi manusia yang dapat memberikan dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Menurut Sitorus (2020) dalam bekerja, motivasi bisa dikatakan hal yang sangat penting didalam usaha untuk mendorong dan membuat seseorang bergairah

bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Stanford dalam Taruh (2020), *motivation as an energizing condition of organism that serves to direct that organism toward the goal a certain class* (motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Menurut Winardi dalam Riyadi & Mulyapradana (2017) mengatakan bahwa:

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan dalam Pristiyanti (2016), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri, ketika seseorang merasa nyaman, atau bisa juga datang dari luar seperti insentif yang diberikan oleh suatu organisasi. Pemimpin juga harus memberikan motivasi, melalui penghargaan atau kompensasi yang sesuai, sehingga karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Dengan cara ini, anggota tim akan merasa termotivasi dan terpacu untuk bekerja maksimal. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat

diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat.

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sering dikaitkan dengan motivasi kerja seorang guru, sebab tugas guru menjadi salah satu komponen penting dalam pendidikan. Menurut Hamzi dalam Faudy & Latifah (2019) guru sebagai pendidik merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Menurut Dewi dalam Handoko, dkk (2018) motivasi kerja guru adalah kemauan atau kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan energi untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Amalda & Prasajo Handoko, dkk (2018) guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan melakukan lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat. Filak dalam Khoerunisa (2022) mengatakan, *teacher motivation is one of the biggest contributors in maximizing teachers performance* (motivasi guru adalah salah satu kontributor terbesar dalam memaksimalkan kinerja guru). Oleh karena itu motivasi kerja guru ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Dari uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah energi yang memberikan semangat pada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Motivasi kerja guru yang produktif akan meningkatkan kinerja seorang guru yang nantinya juga berdampak pada produktivitas sekolah.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja Guru

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wahyu dalam Aulia (2020), secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) ialah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tinggi kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan tujuan motivasi yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari motivasi kerja guru adalah sebagai pengarah atau penggerak yang ada dalam diri guru untuk mencapai suatu

tujuan atau cita cita. Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimiyati dan Mudjiono dalam Putro (2022) mengklasifikasikan dua macam indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik, artinya merujuk pada dorongan atau motivasi yang berasal dari dalam individu itu sendiri, dengan aspek yang diukur meliputi : Tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, kepuasan dalam bekerja, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, semangat dalam bekerja.
2. Motivasi Ekstrinsik merujuk pada dorongan atau insentif yang berasal dari luar individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu, dengan aspek yang diukur meliputi : Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan, keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja.

Hamzah B. Uno dalam Riyadi (2017) juga menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

Sedangkan menurut Abin Syamsuddin dalam Aulia (2020) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: 1) Durasi kegiatan 2) Frekuensi kegiatan 3) Persistensi pada kegiatan 4) Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan 5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan 7) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan 8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja juga dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak, durasi, frekuensi, dan persistensi pada kegiatan, ketabahan dalam menghadapi rintangan, devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi, kualifikasi prestasi, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Dengan demikian, sintesis dari pandangan para ahli tersebut memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja individu.

2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi pada guru, staf, siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing dan memberi bimbingan, pengarahan kepada para guru, staf, maupun para siswa serta berdiri di depan demi kemajuan sekolah dan tercapainya tujuan. Menurut

Amirullah dalam Aulia (2020), kepala sekolah sebagai pendidik harus menanamkan, memajukan dan meningkatkan minimal empat macam nilai yaitu mental, moral, fisik, dan artistik.

Psikologi gaya kepemimpinan kepala sekolah menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif, agar para pengikut (guru) mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini seorang pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau guru sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan sekolah, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Raph White & Ronald Lippitt dalam Santosa & Andean (2021) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan memotivasi guru. Pola kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Menurut Kartini dalam Aulia (2020) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan. Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat,

sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Menurut Danim Aulia (2020), ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi dan cara tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain:

- 1) Rasa hormat, yaitu seorang kepala sekolah dapat memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil kepada guru yang dilakukan atas dasar prestasi, kepangkatan, dan pengalaman.
- 2) Informasi, yaitu seorang kepala sekolah senantiasa memberikan informasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi, terutama mengenai suatu pekerjaan dan cara untuk mengerjakannya. Informasi hendaknya diberikan secara edukatif dan persuasif.
- 3) Perilaku, yaitu seorang kepala sekolah yang baik akan memberikan contoh perilaku yang diharapkan oleh guru.
- 4) Hukuman, yaitu kepala sekolah hendaknya memberikan hukuman kepada guru yang bersalah secara terpisah dengan anggota yang lain. Hukuman yang diberikan hendaknya dapat menjadikan guru lebih baik lagi.
- 5) Perintah, yaitu kepala sekolah yang baik akan memberi perintah secara tidak langsung. Kepala sekolah memberikan perintah seperti akan mengajak dan lebih baik lagi jika diawali dengan pemberian contoh.
- 6) Perasaan, yaitu interaksi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru hendaknya dilakukan dengan kata-kata yang lembut disertai rasa bersahabat dan rasa partisipasi yang membuat rasa nyaman. Dari beberapa

uraian diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena didalam motivasi kerja guru untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh guru agar dapat bekerja sama secara efektif.

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena didalam motivasi kerja guru untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh guru agar dapat bekerja sama secara efektif.

2.4 Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian lain, yaitu:

1. Penelitian yang sudah dilakukan oleh A. Aulia Reski Novianti Alnisyar (2020) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di SMA Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar”. Dengan hasil penelitian Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA

Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah demokrasi dengan ciri-ciri seperti tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruksi; pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati; keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan; pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati dan beberapa ciri-ciri lainnya.

2. Penelitian dilakukan oleh Nurhasanah (2020) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Metro dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA AL-KHOIROT GUPPI Buyut Udik Gunung Sugih Lampung Tengah”. Dengan hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan uji koefisiensi determinasi diketahui kontribusi yang diberikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah sebesar 28.60%. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memberikan sumbangan sebesar 28,60% terhadap motivasi kerja guru dan 71,40% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.
3. Penelitian yang sudah dilakukan oleh Anita Juniarti (2010) Fakultas Tarbiyah Pendidikan Agama Islam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap

motivasi mengajar guru, dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Malang II Batu. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Malang II Batu adalah sebesar 72,8 %. Sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya rendahnya motivasi kerja juga akan berakibat pada kinerja guru yang rendah. Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis juga akan mengangkat motivasi kerja guru sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian yang akan digunakan, dimana penelitian ini akan dilakukan pada sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 1 Borbor. Maka penelitian ini akan menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 1 Borbor.

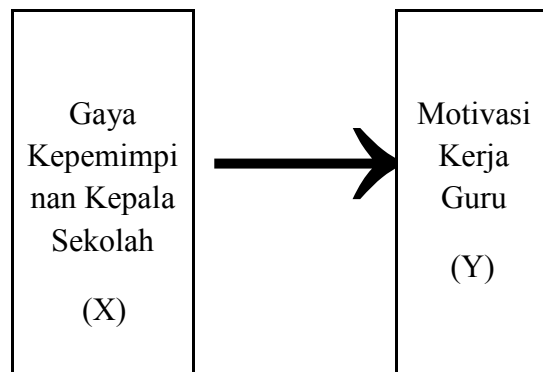
2.5 Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan diri seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu lembaga sekolah guna mencapai tujuan sekolah. Sedangkan motivasi kerja guru diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri guru

untuk melaksanakan tugas mengajar di lembaga sekolah yang ditandai dengan sikap kerelaan mematuhi semua ketentuan yang berlaku dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diwujudkan berupa tepat waktu, kerja keras, ulet, jujur, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

Demikian halnya dengan guru sebagai salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya, misalnya takut kepada pimpinan, ingin mendapat perhatian dan lain sebagainya. Apabila motivasi seperti ini yang muncul dalam diri seorang guru untuk melaksanakan tugasnya, maka kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan hanya bersifat melepaskan tanggungjawab tanpa didukung oleh beban moral yang kuat.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y). Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak baik tentu akan berdampak terhadap motivasi kerja guru tersebut. Dari teori diatas didapat keterikatan dari variabel Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Motivasi kerja guru (Y).



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah oleh Peneliti

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan menurut Sugiyono (2023) . Hipotesis bersifat tentatif karena jawaban yang diberikan didasarkan pada penelitian sebelumnya daripada fakta empiris yang diperoleh selama pengumpulan data.

Oleh karena itu, hipotesis dirumuskan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan pertanyaan penelitian, bukan jawaban empiris. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis ini masih merupakan hasil penelitian yang belum teruji (Valid).

Berdasarkan uraian penjelasan yang terdapat dalam uraian teori dan kerangka berpikir di atas maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah diduga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Borbor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

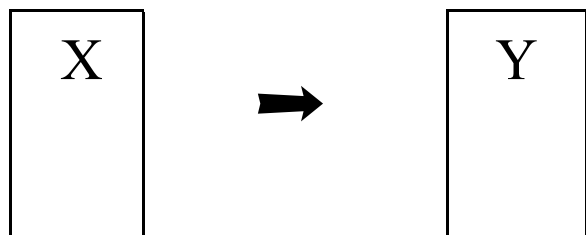
3.1 Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan data kuantitatif. Sugiyono (2019) mengatakan penelitian kuantitatif berpusat pada pengumpulan data berupa angka hasil pengukuran karena sifatnya statistik. Menurut Siregar dalam Handoko dkk, (2017);

Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel, pendekatan ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka statistik bukan makna secara kebahasaan dan kulturalnya.

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu desain asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam motivasi kerja guru. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian adalah suatu rancangan tentang bentuk hubungan antara variabel yang akan diteliti sehingga dapat memberikan suatu gambaran untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan atau pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Borbor.

Tipe penelitian yang dilaksanakan adalah bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya apakah yang satu memperoleh variabel yang lain. Penelitian bermaksud menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Ket:

X= Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y= Motivasi Kerja Guru

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di SMP Negeri 1 Borbor yang beralamat di Borbor, Kecamatan Borbor, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun pembelajaran semester genap T.A 2023/2024.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif ada istilah populasi sebagai objek suatu penelitian. Dari populasi dan sampel akan didapatkan data penelitian. Berikut akan diuraikan mengenai populasi dan sampel penelitian.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi secara sederhana adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek yang diteliti itu.

Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh guru di sekolah SMP Negeri 1 Borbor dengan jumlah guru sebanyak 24.

Tabel 3.1 Jumlah Guru SMP Negeri 1 Borbor

No	Populasi	Jumlah Populasi
1	Guru	24
	Total	24

(Sumber: SMP N 1 Borbor)

3.3.2 Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik “*sampling jenuh*”. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Borbor yang jumlah populasi sebanyak 24 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni sebagai berikut:

1) Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lainnya, yaitu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah diduga mempengaruhi motivasi kerja guru.

2) Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat keberadaannya dianggap sebagai akibat dari kehadiran variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah “motivasi kerja guru”.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru agar mampu melaksanakan tugasnya, khususnya dalam fungsi kepemimpinan yaitu memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sama dengan efektif dan efisien.

2. Motivasi Kerja Guru (Y)

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen penelitian adalah alat atau perangkat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari responden atau subjek penelitian. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemilihan instrumen yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat, reliabel, dan valid. yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

Peneliti akan menyebarkan kuesioner berbentuk lembar pernyataan kepada guru sebagai sampel pada penelitian ini. berbentuk pernyataan yang terdiri dari lima puluh (50) butir pernyataan, dimana dalam setiap variabel ada 25 pernyataan. Guru akan diberikan kuesioner berisikan 50 pernyataan dan diberikan skor untuk setiap pernyataan. Guru akan memilih skor yang sesuai untuk setiap pernyataan.

Pemberian skor menggunakan metode skala Likert, dari angka 1 sampai 4 dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skor Penilaian Jawaban Angket

No	Jawaban Pilihan Angket	Skor
1	Sangat setuju	4
2	Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Diolah oleh Peneliti

3.6 Data dan Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti Sugiyono (2017).

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada para guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Borbor. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017).

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metoda, yaitu :

1. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Borbor.

2. Dokumentasi

Dokumentasi, merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi dalam penelitian.

3. Angket/Kuesioner

Angket, merupakan kuesioner daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden, dan setelah diisi oleh responden maka angket dikirim kembali atau dikembalikan kepetugas atau peneliti. Dalam kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat rancangan pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban yang memiliki makna dalam pengujian hipotesis.

Skala pengukuran data yang digunakan penelitian ini adalah skala Likert untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan skor di setiap pernyataan. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan sejumlah pernyataan dengan skala Likert 4 tingkat, yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Peneliti ini menggunakan angket berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan dan jawaban telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia. Angket yang digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y).

Adapun kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel 3.3
Lay Out Angket
Kisi-kisi instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
Gaya	1. Gaya	1. Tidak menerima	1. Menerima saran ataupun

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Kepemimpinan Otokrasi	kritikan, saran, dan pendapat	pendapat Bapak/Ibu saat rapat. 2. Menolak masukan tentang cara kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. 3. Cenderung mengedepankan ego nya atau tidak mau menerima kritikan.
		2.Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersikap menghukum	4. Memberi sanksi kepada guru yang malas. 5.menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan terhadap Bapak/Ibu.
		3. Bertindak sebagai penguasa	6. Mempunyai wewenang penuh terhadap penetapan peraturan sekolah. 7. Menganggap bahwa kekuasaan tertinggi ada pada dirinya.
	2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi	1. Pembagian tugas	8.Senantiasa membangun motivasi Bapak/Ibu guru dalam menjalankan dan mengemban tugas. 9. Memberikan tugas kepada Bapak/Ibu sesuai dengan keahlian atau bidangnya 10. Membagi tugas secara adil di antara guru dan staf.
		2. Keputusan bersama	11. Dalam pengambilan keputusan menjunjung tinggi musyawarah.

			<p>12. Berusaha menstimulasi / merangsang anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama</p> <p>13. Mengikutsertakan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan masalah.</p>
		3. Memberikan bimbingan	<p>14. Membimbing dalam menyelesaikan kesulitan mengajar berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.</p> <p>15. Memberikan instruksi kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>16. Memonitor perkembangan profesional guru dan memberikan bimbingan sesuai kebutuhan.</p>
	3. Gaya Kepemimpinan Laissez Fairre	1. Partisipasi pemimpin minim	<p>17. Acuh tak acuh terhadap kesulitan belajar-mengajar yang saya alami sebagai guru.</p> <p>18. Kurang berperan dalam mengarahkan Bapak/Ibu untuk menyelesaikan tugas atau masalah.</p> <p>19. Jarang mengunjungi kelas untuk memonitor proses</p>

			<p>pembelajaran.</p> <p>20. Jarang terlibat secara langsung dalam kegiatan sekolah.</p>
		<p>2. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi</p>	<p>21. Hanya menerima laporan atas tugas yang dikerjakan para staf guru tanpa adanya koreksi.</p> <p>22. Jarang atau bahkan tidak pernah melakukan evaluasi terhadap program-program atau kegiatan di sekolah.</p>
		<p>3. Memberikan kebebasan kepada anggota</p>	<p>23. Memberikan kebebasan penuh kepada staf guru dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik.</p> <p>24. Diberi kebebasan untuk mengatur waktu dan strategi belajar mengajar selama itu mencapai tujuan pembelajaran.</p> <p>25. Memberikan ruang yang cukup bagi staf untuk mengembangkan ide-ide kreatif mereka.</p>

Kisi-kisi instrumen Motivasi Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja Guru (Y)	1.Motivasi Intrinsik	1.Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1. Melakukan hal yang terbaik dalam tugas meskipun harus mengorbankan urusan lain. 2. Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa.
		2. Memiliki minat terhadap pekerjaan	3. Tugas sebagai guru merupakan bagian dari hidup saya. 4. Perasaan / suasana hati mempengaruhi pekerjaan. 5. Merasa antusias ketika memulai kegiatan mengajar di kelas.
		3.Kepuasan dalam bekerja	6. Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama. 7. Merasa puas dengan pekerjaan saya sebagai guru. 8. Puas dengan fasilitas dan sumber daya yang disediakan sekolah untuk

			mengajar.
		4. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi	9. Bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. 10. Bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
		5. Semangat dalam bekerja	11. Tugas-tugas yang menantang, mendorong saya untuk meningkatkan kemampuan kerja. 12. Berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.
	2. Motivasi Ekstrinsik	1. Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain	13. Termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain. 14. Membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, hanya untuk mendapat pujian dari teman.
		2. Ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan	15. Tidak mau melakukan pekerjaan hanya karena uang/gaji. 16. Akan melakukan tugas tambahan apabila ada imbalannya.

		<p>3.Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi</p>	<p>17. Berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.</p> <p>18. Penghargaan atau prestasi yang diperoleh, mendorong bekerja lebih giat.</p>
		<p>4. Dorongan dari atasan</p>	<p>19.Bekerja hanya untuk menyenangkan pimpinan.</p> <p>20.Patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan.</p> <p>21.Melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.</p>
		<p>5. Hubungan antar pribadi</p>	<p>22.Berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru.</p> <p>23. Mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.</p>
		<p>6. Kondisi kerja</p>	<p>24. Senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi.</p> <p>25.Fasilitas sekolah mendukung proses</p>

			pembelajaran yang efektif.
--	--	--	----------------------------

Sumber: Diolah oleh Peneliti

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2017). Analisis statistik deskriptif ini akan menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel.

Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi

No	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$75 < (X) \leq 100$	Sangat tinggi		
2	$50 < (X) \leq 75$	Tinggi		
3	$25 < (X) \leq 50$	Rendah		
4	$0 < (X) \leq 25$	Sangat rendah		
	N			

(Sumber: Sugiyono)

Adapun rumus yang dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik deskriptif yaitu rumus persentase menurut Sugiyono (2014), yaitu:

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

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi pengamatan

N = Jumlah responden

3.7.2 Uji Kelayakan Data

1) Validitas Konstruk

Validitas konstruk ini menggunakan pendapat para ahli. Para ahli akan ditanya apakah instrumen tes yang akan digunakan sudah layak atau tidak yang dibuat oleh peneliti. Uji konstruk yang digunakan yaitu dengan uji konstruk, yang dimana dalam uji ini yang menguji adalah ahli. Adapun penguji dalam terkait kelayakan instrumen tes. mengukur peneliti terdapat tiga orang, yaitu:

1. Ibu Nova Yunita Sari, S.Pd., M.Pd
2. Ibu Lasma Siagian, S.Pd., M.Pd
3. Bapak Dr. Mian Siahaan, M.M

2) Uji Validitas

Uji validitas biasa digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya Sugiyono

(2019). Dalam penelitian ini untuk menghitung validitas kuesioner dibantu dengan program SPSS versi 23. Uji ini dilakukan dengan membandingkan koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Untuk r hitung dapat dilihat dari output hasil perhitungan validitas variabel X dan Y yang dihitung secara terpisah pada program SPSS. Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel mengindikasikan item tersebut valid, sebaliknya jika r hitung $<$ dari r tabel berarti item tersebut dinyatakan tidak valid digunakan. Nilai r tabel dicari dengan degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Nilai korelasi tersebut diuji signifikansi atau tidak dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner Sugiyono (2019). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas bisa dilakukan jika suatu kuesioner sudah lolos dalam uji validitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini penghitungannya dibantu program SPSS versi 23. Dari output uji reliabilitas variabel X dan variabel Y yang dihitung secara terpisah dalam program SPSS dapat dilihat besaran nilai cronbach's alpha kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika cronbach's alpha $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,06$.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak Duli dalam Putro & Widiatna (2022). Dalam penelitian, data yang baik adalah data

yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan penghitungan program SPSS versi 23. Penarikan kesimpulan normal tidaknya data dilihat dengan membandingkan nilai *Asymp.Sig (2-tiled)* residual dalam output SPSS uji normalitas dengan nilai distribusi normal baku 0,05. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tiled)* residual > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tiled)* residual < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak Duli dalam Putro & Widiatna (2022). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pada penelitian ini pengujian linieritas menggunakan cara *Test For Linearity* dengan bantuan penghitungan program SPSS versi 23 dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan pada pengujian ini dilihat dari nilai signifikansi *deviation from linearity* dalam tabel anova output SPSS. Jika nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain Sujarweni (Putro & Widiatna, 2022). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, sebab hanya memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

bX = Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

3.7.5 Uji Keberartian Regresi (Uji t)

Uji t adalah uji parsial yang digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas secara individual dengan variabel terikat Ardiana (Putro & Widiatna, 2022). Berikut ini kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Jika probabilitas $\geq 0,05$ atau t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima, artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka H_1 diterima, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan positif atau tidak, dilakukan uji t. Rumus yang digunakan untuk menghitung t tabel ialah rumus *degree of freedom* (df), yaitu $df = n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

