

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI SMK NEGERI 4 PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
UIN Datokarama Palu*

Oleh

**NADIRA.B
21.1.03.0009**

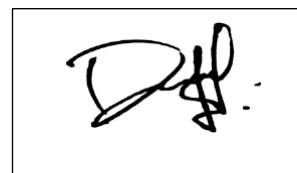
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UIN DATOKARAMA PALU
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, peneliti yang bertandaangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu”** adalah hasil karya peneliti sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu,09 juli 2025M
13Muharram1447H

TTD,



Nadira.B
NIM : 21.1.030.009

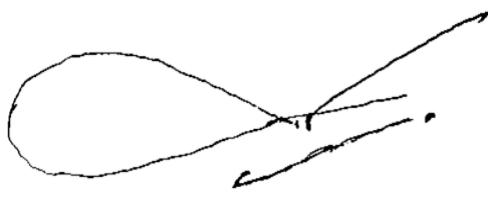
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu”** oleh mahasiswa atas nama Nadira.B , NIM: 21.103.0009, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diujikan.

Palu,09 juli 2025M
13Muharram1447H

Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Hj. Naima, S.Ag.,M.Pd
NIP.19751021 200604 2 001

Pembimbing II

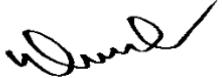


Rafiq Badjeber, M.Pd
NIP.19900101 201903 1 007

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara (i) Nadira.B. NIM 211030009 dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Negeri 4 Palu”** yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 25 Agustus 2025 M bertepatan dengan 1 Rabi’ul Awal 1447 H, dengan ini penguji dan pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya tulis ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

| Jabatan | Nama | Tanda Tangan |
|-----------------------|--------------------------------|---|
| Ketua Dewan Penguji | Dr. Elya, S.Ag., M.Ag |  |
| Penguji Utama I | Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd |  |
| Penguji Utama II | Masmur. M, S.Pd.I.,M.Pd |  |
| Pembimbing I/Penguji | Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd |  |
| Pembimbing II/Penguji | Rafiq Badjeber, M.Pd |  |

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. H. Saepudin Mashuri S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197312312005011070

Darmawansyah, M.Pd
NIP. 198903202019031008

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَوةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْلَّأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٌ وَعَلَى أَهْلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'Ala, Tuhan Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Karena berkat izin dan ridha-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Negeri 4 Palu” dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu’Alaihi Wasallam, beserta keluarga, para sahabat, hingga para pengikutnya yang senantiasa berusaha istiqomah untuk mengikuti risalah-risalahnnya, dan semoga di akhirat kelak nanti penulis menjadi salah satu umat yang mendapatkan safā’atnya.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik bimbingan, masukkan, dan dukungan moral dari barbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Baldin dan Ibu Herlina yang telah mendoakan, memberikan motivasi, dan mendidik penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga Allah membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S Thahir, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Bapak Dr. Hamka, M.Ag, Selaku Warek I, Bapak Prof. Dr. Hamlan, M.Ag, Selaku Warek II, Bapak Dr. H. Faisal Attamimi, S.Ag., M.Fil.I. Selaku Warek III Universitas Islam Negeri

Datokarama Palu, yang telah memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.

3. Bapak Prof. Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I., Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Ibu Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Ag. Selaku Wadek I, Bapak Suharnis, S.Ag., M.Ag.Selaku Wadek II, Ibu Dr. Elya, S.Ag., M.Ag. Selaku Wadek III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Kuguruan UIN Datokara Palu, yang senantiasa mengarahkan, memberikan masukan dan membantu sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dengan baik
4. Bapak Darmawansyah, M.Pd, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Masmur M, S.Pd.I., M.Pd, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah banyak membimbing penulis selama perkuliahan, yang ikhlas meluangkan waktu, pikiran serta mengarahkan penulis hingga sampai tahap ini.
5. Ibu Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Ag , Selaku Dosen Pembimbing pertama. Bapak Rafiq Badjeber M.Pd , Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Jihan S.Ag., M.Ag , Selaku dosen penasehat akademik yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam setiap proses penyelesaian studi sehingga sesuai dengan harapan.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, yang setia tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.

8. Seluruh staf akademik dan umum Fakultas Tarbiah dan Ilmu keguruan yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
9. Bapak Yoas M. Arung Lallo, S.Pt.,S.Kom.,M.M selaku kepala sekolah di SMK Negeri 4 Palu yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti di sekolah tersebut sehingga penelitian ini mendapatkan sudut pandang yang jelas dan arah yang baik.
10. Pegawai di Smk Negeri 4 Palu yaitu guru dan staf yang telah bersedia berkontribusi untuk menjadi responden dalam penelitian ini sehingga penelitian ini berjalan sesuai dengan harapan penulis.
11. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam khususnya Dini, Winda, dan Ana yang selama ini memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Para informan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, memberikan informasi/data yang diperlukan penulis, serta memberikan sejumlah arahan sehingga proses penelitian menjadi lebih mudah.

Palu,09 juli 2025M
13Muharram1447H

TTD,



Nadira.B
NIM : 21.1.030.009

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| ABSTRAK | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Dan Kegunaan penelitian | 6 |
| D. Garis-Garis Besar Isi | 7 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 9 |
| A. Penelitian Terdahulu | 9 |
| B. Kajian Teori | 14 |
| C. Kerangka Pikir | 29 |
| D. Hipotesis..... | 30 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 31 |
| A. Pendekatan Dan Desain Penelitian..... | 31 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian | 31 |
| C. Variabel Penelitian | 32 |
| D. Definisi Oprasional | 33 |
| E. Instrumen Penelitian | 34 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 37 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 48 |
| A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian | 48 |
| B. Hasil Penelitian | 49 |
| C. Pembahasan..... | 59 |
| | |
| BAB V PENUTUP..... | 62 |
| A. Kesimpulan | 62 |
| B. Saran..... | 63 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 13 |
| 3.2 Definisi Oprasional Variabel | 33 |
| 3.3 Skala Likert | 35 |
| 3.4 Hasil uji validitas | 36 |
| 3.5 Hasil Uji Reabilitas X | 39 |
| 3.6 Hasil Uji Reabilitas Y | 39 |
| 3.7 Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha..... | 42 |
| 4.1 Deskripsi Responden | 48 |
| 4.2 Analisis Deskriptif X | 49 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Y | 50 |
| 4.4 Uji Normalitas | 51 |
| 4.5 Uji Linieraitas | 52 |
| 4.6 Regresi Linier Sederhana | 53 |
| 4.7 Uji T | 55 |
| 4.8 Koefisien Determinasi | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikaran | 29 |
| Gambar 3.1 Desain penelitian | 31 |

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|-------------|--|
| Lampiran 1 | : Data Responden |
| Lampiran 2 | : Kuesioner/Angket |
| Lampiran 3 | : Hasil Tabulasi |
| Lampiran 4 | : Surat Keputusan Pembimbing Skripsi |
| Lampiran 5 | : Surat Keputusan Penguji Proposal Skripsi |
| Lampiran 6 | : Berita Acara Seminar Proposal |
| Lampiran 7 | : Daftar Hadir Seminar Proposal |
| Lampiran 8 | : Surat Izin Meneliti |
| Lampiran 9 | : Surat Keterangan Selesai Penelitian |
| Lampiran 10 | : Kartu Seminar Proposal Skripsi |
| Lampiran 11 | : Dokumentasi |
| Lampiran 12 | : Buku Konsultasi Bimbingan Skripsi |
| Lampiran 13 | : Riwayat Hidup |

ABSTRAK

Nama : Nadira.B
Nim : 211030009
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Negeri 4 Palu

Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Negeri 4 Palu”.

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yaitu guru dan staf di SMK Negeri 4 Palu yang berjumlah 44 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 44 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus/jenuh, untuk analisis data menggunakan *statistical package for social science* (SPSS) alat bantu yang digunakan IBM SPSS Statistics. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, dan Kuesioner.

Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 4 Palu dengan skor tertinggi adalah 65, skor terendah adalah 30, skor rata-rata (mean) adalah 43.30,. Analisis deskripsi menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu skor tertinggi adalah 50, skor terendah adalah 38, skor rata-rata (mean) adalah 57,32,. Adapun hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dari kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang mana dapat dilihat nilai Thitung sebesar 8.653 dan Ttabel 1.682 atau $8.653 > 1.682$ dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0.001 < 0.05$ Ho ditolak dan H1 diterima.. (R Square) sebesar 0.641 atau sama dengan 64,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam arti sederhana pendidikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu (sumber daya manusia) SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu.¹ Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat semakin tinggi sumber daya manusia, maka semakin baik tingkat pendidikan.² Salah satu faktor peningkatan mutu pendidikan disekolah ialah kepala sekolah, dan pegawai sekolah yaitu guru dan staf. Kepala sekolah mengambil peran sangat penting baik dalam pembelajaran, perorganisasian, mendisiplinkan, mengordinasikan, serta mampu mengelolah dan membina sekolah.

Kepala sekolah merupakan pemimpin satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini prilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para pegawai, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Pola

¹Aeni Rahmi,"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga administrasi", (Makasar : Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar).1.

²Sri Setiyanti,"Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah", (VOL 22. No.,02; 2014).200.

kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah, kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus mampu memotivasi pegawai di sekolah baik guru maupun staf karana keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakan seorang tenaga pendidik dalam mencapai tujuan sangat bergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah.³ Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan disekolah sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.⁴ Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk menunjang keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu mengelolah dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasud pengembangan para pegawai sekolah baik guru maupun staf. Pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efesien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan, sehubung dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik,mengembangkan,dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan pendidikan.⁵ Demi efektifitas kekepimpinan yang baik kepala sekolah sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di sekolah.

³Irmawati, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru", (Palopo : IAIN Palopo).2

⁴Mulyasa, "Manajemen & kepemimpinan Kepala Sekolah", Cet 1 (Jakarta : PT Bumi Aksara,2011),v.

⁵Ibid, 63.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi. Motivasi secara umum merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh *feeling* dan perasaan dan di dahului tanggapan terhadap tujuan.⁶ Motivasi akan muncul dalam diri seseorang ketika ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepada sekolah sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan motivasi kerja merupakan pergerakan (*motivating*) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau sekelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motif dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan.⁷

Dalam hal ini motivasi seorang pemimpin sangat di perlukan dalam pengembangan satuan pendidikan di karenakan seorang pemimpin harus memahami problem yang ada di satuan pendidikan dari persoalan tersebut pemimpin dalam satuan pendidikan yaitu kepala sekolah mampu memberikan motivasi dalam bentuk verbal maupun tindakan seperti memberikan suport kepada pegawai yang ada di satuan pendidikan tersebut di karenakan motivasi dari kepala sekolah sangat membantu dalam pengembangan sekolah secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa motivasi bukan hanya sekedar kata-kata penyemangat, tetapi juga dapat diwujudkan melalui tindakan nyata yang mendorong semangat kerja seluruh anggota sekolah.

Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menanamkan motivasi pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai

⁶Aeni Rahmi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga administrasi", (Makasar : Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar).4.

⁷Didi Pianda, "Kinerja Guru", Cet 1 (Jawa Barat : CV Jejak,2018),53.

positif yang dapat membentuk budaya kerja yang kuat dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, komunikasi dan pembinaan rutin adalah kuncinya. Dengan adanya motivasi kerja pegawai sekolah dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Dengan adanya peningkatan motivasi pegawai sekolah melalui kepala sekolah, dapat membantu pegawai sekolah bersikap dan bertingkah laku penuh tanggung jawab. motivasi itu penting, karena dengan memiliki motivasi yang muncul karena kesadaran diri, pegawai sekolah lebih tekun dalam pekerjaannya, pegawai sekolah memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama.⁸

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sekolah. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kerja yang baik⁹.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahawa tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai dengan baik, dan tanpa motivasi kerja yang baik suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dimiliki guru maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan

⁸Risda Herawati Simarmata “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar”,(VOL.2,No.1;2014).664

⁹Sri Asfirawati Halik “Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap pegawai pada badan kepegawain”,(VOL.14,No.1;2021).47.

kemampuan yang dimilikinya dan yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan¹⁰.

Keterkaitan kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki hubungan yang positif. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinan. Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong, mempengaruhi, dan memotivasi individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Pemimpin juga harus dapat memotivasi pegawai supaya pegawai bisa bekerja dengan semangat. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan dan keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu pendidikan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari pemimpin maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri, untuk bekerja sama bagi kepentingan sekolah tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak tercapai karena motivasi untuk bekerja sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya pendidikan¹¹.

Fenomena yang terjadi di SMK Negeri 4 Palu kurangnya motivasi Pemimpin yang mengakibatkan menurunya semangat kerja terhadap karyawan atau guru yang ada di sekolah tersebut hal ini dapat menimbulkan minimnya pengembangan sekolah yang mengakibatkan hubungan antara satuan pendidikan

¹⁰Risda Herawati Simarmata “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar”, (VOL.2, No.1;2014).664

¹¹ I Ketut Nadi Yasa, Ini Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati, Ni Made Yusmini “Analisis Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan”, (VOL.22, No.1;2024).41

dengan masyarakat kurang harmonis, dan lambatnya pengembangan mutu yang ada di sekolah tersebut.

Dalam melaksanakan tugas-tugas dilingkungan sekolah, guru dan staf sangat memerlukan motivasi kerja dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan motivasi kepada seluruh guru dan staf. motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru dan staf sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf dalam menjalankan tugas masing-masing, jika pekerjaan yang dilakukan secara paksa tanpa adanya motivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tidak maksimal.beda halnya dengan pegawai sekolah yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif.Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik meneliti “ Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hal tersebut bertujuan :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu

2. Kegunaan penelitian

a. Secara teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada bidang pengembangan ilmu manajemen pendidikan islam, dan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai.

b. Secara praktis

1) Bagi UIN Datokarama Palu

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan rujukan dan koleksi dari penelitian sebelumnya agar para peneliti selanjutnya khususnya di program studi Manajemen Pendidikan Islam dapat dengan mudah mendapatkan sumber referensi.

2) Bagi Sekolah

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan agar senantiasa memperhatikan tanggung jawab masing-masing baik pendidik maupun staf disekolah.

3) Bagi kepala sekolah dan pegawai

Diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengambil kebijakan dalam pengelolaan SDM disekolah serta diharapkan tenaga kerja pegawai sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja.

D. Garis-garis Besar Isi

Untuk memberikan kemudahan dalam penulisan dan pembahasan secara keseluruhan dari penelitian ini, maka sistematika penulisan dan pembahasan proposal skripsi ini sebagai berikut :

Bab I pendahuluan mengurai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian dan garis-garis besar isi

Bab II adalah bab kajian pustaka yang menjelaskan penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian.

Bab III adalah desain dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Bab IV hasil dan pembahasan,pada bab ini penulis memaparkan deskriptif penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup,pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian secara singkat dan penulis menguraikan beberapa implikasi penelitian berupa saran-saran

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang bisa dijadikan referensi penulis dalam penelitian ini

Irmawati yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru” yang bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, untuk mengetahui motivasi kerja guru dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.populasinya adalah semua guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo. Pengambilan sampel digunakan dengan dengan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang guru. Data yang diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan statistik menggunakan pengolahan data yaitu: statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, linier sederhana, dan uji hipotesis serta korelasi determinasi. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Kota Palopo dengan skor mean 78,67 dan variance sebesar 72,87 dengan standard deviation 8,53 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 91 termasuk dalam kategori baik dan motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo memiliki skor mean sebesar 78,28 variance sebesar 54,86 dengan standard deviation 7,40 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 90 termasuk dalam kategori baik. Adapun hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dari kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y) yang mana dapat dilihat nilai hitung sebesar 5,347 lebih besar dari tabel yang nilainya sebesar 1,675 dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$. R^2 (R square sebesar 0,357 atau

sama dengan 35,7% artinya bahwa HO ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Kota Palopo¹².

Silvi Novita, Elfiswandi, Zefriyenni yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi (X2) motivasi kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri di SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak dengan total sampel sebanyak 87 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, uji regresi linier berganda dan analisa jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak memediasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel relevan yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.¹³

¹²Irmawati, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru", (Palopo : IAIN Palopo) 2.

¹³Silvi Novita, Elfiswandi, Zefriyenni, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening", (VOL 07.No.,02; 2022) 156.

Aeni Rahmi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi” yang bertujuan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Sungguminasa, gambaran motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa, dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa yang berjumlah 5 orang. Data diperoleh melalui instrumen skala kepemimpinan kepala sekolah dan skala motivasi kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang (40%) dan motivasi kerja tenaga administrasi berada pada kategori sedang (80%). Berdasarkan hasil analisis statistik regresi sederhana diperoleh t hitung = 79,44 sementara t tabel = 3,18 untuk taraf signifikan 5 karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa.¹⁴

Telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa kepimpinan kepala sekolah yang meningkat, motivasi kerja yang baik

¹⁴Aeni Rahmi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga administrasi”, (Makasar : Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar).xi.

serta budaya sekolah yang kondusif memberikan dukungan terhadap kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul menjadi lebih meningkat. (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat artikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dukungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten gunungkidul. Berdasar uji analisis parsial dapat dinyatakan bahwa (1) ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul menjadi lebih baik (2) sesuai hasil analisis korelasi parsial untuk hipotesis ketiga disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Berarti bahwa budaya sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul meningkat, (3). data hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul bila dibandingkan motivasi kerja dan budaya sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 18,22%.¹⁵.

¹⁵ Sri Setiyanti, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah", (VOL 22. No.,02; 2014).200.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|
| 1. | Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. | 1. variabel independen dan dependen 2. Metode kuantitatif 3. Tehnik Analisis data | 1. Jumlah populasi 2. Analisis penelitian 3. Tempat |
| 2. | Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. | 1. variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X) 2. Metode kuantitatif Tehnik Analisis data | 1. Variabel independen kompetensi (X1) 2. Variabel dependen motivasi kinerja pegawai (Y) 3. motivasi kerja (Z) 4. Tempat 5. Tehnik pengambilan sampel 6. Analisis hasil penelitian |
| 3. | pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi. | 1. variabel independen dan dependen 2. Metode kuantitatif 3. Tehnik Analisis data | 1. Tempat 2. Tehnik pengambilan 3. Sampel 4. Analisis hasil penelitian |

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan (leadership) tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses mempengaruhi bawahan atau orang lain. Menurut Nawami kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Hal ini dipertegas dengan pendapat Robbins yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Koehler ,Anatoi dan Appibaum, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seorang individu atau suatu kelompok dalam upaya kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.¹⁶ Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda beda tergantung pada sudut pandang atau persepektif berikut beberapa pengertian lebih lanjut tentang kepemimpinan baik dari sudut pandang para ahli sebagai berikut:

Griffin menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan dapat dilakukan dari dua sudut pandang yaitu: (a) suatu proses yang berarti penggunaan pengaruh yang tidak memiliki kekuasaan memberikan sanksi untuk membentuk tujuan kelompok-kelompok atau organisasi,mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan budaya kelompok atau organisasi; dan (b) sudut sifat yang dimiliki,yang diartikan sebagai seperangkat ciri-ciri yang menjadi atribut seseorang yang dipersiapkan sebagai seorang pemimpin.¹⁷

¹⁶Novianti Djafri, " *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* ",Cet 1(Yogyakarta :CV Budi Utama,2016),1.

¹⁷ Ibid,2.

Menurut tead;terry;hoyt;kartono (dalam eneng muslihah 2014) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau berkerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan kelompok.

Menurut young (dalam kartono 2003) pengertian kepemimpinan yaitu dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut moejiono(2002) memandang bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah , karena pemimpin mungkin memelihara kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.¹⁸

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam peraturan pemerintah 28 tahun1990 pasal 12 ayat 1 bahwa:"kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, adminitrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.¹⁹

¹⁸Jajat Munajat, “ *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*”, Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),17

Djafri,“ *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* ”,Cet 1(Yogyakarta :CV Budi Utama,2016),3.

¹⁹ Novianti

Menurut daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, dan pemilihan kepala sekolah dapat dilakukan secara langsung, oleh yayasan, atau oleh pemerintah. Sudarwan danim juga mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Dengan kata lain, kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, yang memiliki peran sentral dalam mengelolah dan mengawasi proses pendidikan disekolah tersebut.²⁰

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin disekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan disekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesiomalitas guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan naungan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk mengerakan seluruh sumber daya yang ada disekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktifitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan.²¹

kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan secara sederhana kepemimpinan kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi anatara guru staf dan peserta didik. Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin tetapi juga sebagai instruksional yang bertugas mengarahkan dan memfasilitasi proses pembelajaran di sekolah. Dalam menjalankan fungsinya, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial, kepribadian yang kuat, serta kemampuan dalam menjalin komunikasi yang efektif dengan seluruh warga sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu

²⁰ Dr. Burhan & Bakhti Pandi Hasim “*Kepemimpinan kepala sekolah*”, Cet 1 (Kalimantan selatan : Ruang karya bersama,2023),8

²¹ Jajat Munajat, “ *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru* ”, Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),3

menciptakan iklim sekolah yang kondusif, inovatif, dan kolaboratif demi mendukung terciptanya proses pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Jadi kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting di sekolah, kepala sekolah bukan hanya mengawasi pekerjaan guru dan staf, tetapi juga jadi penggerak, pemberi semangat, dan penentu arah agar sekolah bisa berjalan dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang bisa memimpin dengan baik akan membuat suasana kerja di sekolah jadi nyaman, guru dan staf merasa dihargai, dan semua orang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Kalau hubungan kepala sekolah, guru, dan staf terjaga dengan baik, komunikasi lancar, dan semua merasa didukung, maka kegiatan belajar mengajar akan lebih efektif dan sekolah bisa berkembang lebih maju. Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan kerja sama dan suasana yang positif bagi semua pegawai sekolah.

b. Fungsi dan Tanggungjawab Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan dengan menggerakkan bawahannya kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.²² Bisa kita lihat begitu besarnya peranan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam proses pencapain tujuan pendidikan, sehingga bisa dipastikan bahwa sukses tidaknya organisasi sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki ilmu manajemen yang memadai, pengetahuan yang cukup tentang pendidikan

²² Imam Syof'i dkk, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru ", Cet 1, (Jawa Barat : CV Adanu Abinata,2022),6.

secara menyeluruh dan pengalaman yang cukup.²³ Kepala sekolah sangat penting dalam membangun sekolah yang berkualitas sebab kepala sekolah merupakan penggerak utama bagi sumber daya sekolah terutama pegawai di sekolah.

Gaya kepemimpin adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seseorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan,pemimpin harus memiliki karisma, inspirasi, rangasangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dapat dirumuskan sejauh mana seorang memimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Komunikasi satu arah yaitu mendefinisikan peran yang harus dimainkan pegawai,memberi tahu pegawai apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai. Jika gaya kepemimpinan diimplementasikan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki kaitan yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan memotivasi pegawai dalam bekerja untuk lebih giat lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat²⁴

²³ Abdul Gafur, " *Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* ", Cet 1 (Siduarjo : Nizalmia Learning Center,2020),8-9.

²⁴ Muhammad Kamil Hafidzi, Agustina Zen, Fiqih Aditya Alamsyah, Firmansyah Tonda, Lita Oktarina " *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)* ", (VOL.4,No.6;2023).994

Soewadji Lazaruth menjelaskan tiga fungsi kepala sekolah yaitu: sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti fungsinya untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya, misalnya gedung dan fasilitas dan seluruh yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan, berarti usaha peningkatan mutu pendidikan, melalui peningkatan sumber daya guru/ pendidik staf sekolah, pegawai serta siswa, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan, dan lain sebagainya. Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan supaya berjalan dengan baik. Dengan demikian guru akan bersifat terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian itu, ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.²⁵

c. Kompetensi Kepala Sekolah

Di dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah pasal 11 ayat 1 dinyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi keperibadian, manajerial,kewirausahaan, supervisi, dan social²⁶. Adapaun pengertian dari dimensi kompetensi tersebut ialah :

1) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian ialah kemampuan untuk menjadi teladan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dimana digambarkanpenguasaan seorang

²⁵ Abdul Gafur, " *Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* ", Cet 1 (Siduarjo : Nizalmia Learning Center,2020),13

²⁶ Jajat Munajat, " *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*", Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),28.

individu terhadap sesuatu yang dilakukannya dengan cermat.²⁷ Contohnya berakhlak mulia, memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat sebagai pemimpin, dan mampu mengendalikan diri²⁸.

2) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial ialah kemampuan kepala sekolah untuk memberdayakan warga satuan pendidikan, berkolaborasi dengan warga satuan pendidikan dan masyarakat, serta terlibat dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatnya kualitas satu pendidik²⁹. Contohnya bekerja sama, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan³⁰.

3) Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial ialah sebagai kemampuan mengelolah sumber daya melalui kegiatan perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.³¹ Contohnya mengelola keuangan sekolah, memanfatkan kemajuan teknologi, dan mengelola guru dan staf dalam rangka penerapan SDM³².

4) Kompetensi supervisi

Kompetensi supervisi ialah suatu usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun secara kelompok dalam rangka memperbaiki

²⁷ Rita Eka Izaty, "Kompetensi Kepala Sekolah",

²⁸ Jajat Munajat, " Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru", Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),26.

²⁹ Sekolah Pengerak, " Tentang Model Kompetensi Kepala Sekolah", Powered by sekolahku.web.id, Februari 25,2024,

³⁰ Jajat Munajat, " Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru", Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),26.

³¹ Hasan argadinata , " Menguatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar", (Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang),190.

³² Jajat Munajat, " Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru", Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),27.

pengajaran.³³ Contohnya merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik, dan mentidaklanjuti hasil supervisi akademik³⁴.

5) Kopentensi kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan ialah suatu kemampuan yang harus dimiliki dan upaya yang dilakukan terus menerus oleh kepala sekolah dalam menjadikan sekolahnya lebih bermutu dan mandir. ³⁵ contohnya menciptakan inovasi, bekerja keras, pantang menyerah, dan memiliki naluri kewirausahaan³⁶.

Kompetensi-kompetensi tersebut merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah. Hal ini berarti kompetensi-kompetensi tersebut merupakan representasi dari kemampuan kepala sekolah untuk dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.³⁷ Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi-kmpetensi tersebut. kepala sekolah yang kompeten akan mampu menyusun perencanaan strategis, membuat keputusan yang tepat,serta membina hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh warga sekolah. Dengan demikian kompetensi yang utuh dan seimbang, kepala sekolah dapat menjalankan perannya secara optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan visi sekolah secara berkelanjutan.

³³Jalaluddin, "Kompetensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru", (Palangkaraya :IAIN Palangkaraya),19.

³⁴ Jajat Munajat, " Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru", Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),28.

³⁵ Wahyu Mutiarani, "Kompetensi Usahaan Kepala Sekolah", (Yogyakarta :Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta),22.

³⁶ Jajat Munajat, " Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru", Cet 1 (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani,2021),28.

³⁷ Andang, " Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Kepala Sekolah", Cet 1 (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media,2014),144.

2. Motivasi kerja Pegawai (Guru dan Staf)

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* ialah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu atau seperti dikatakan oleh Sartain dalam bukunya *psychology understanding of human behavior* *motif* adalah suatu pernyataan yang kompleks didalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan kesuatu tujuan. Apa saja yang diperbuat manusia, yang penting dan kurang penting yang berbahaya maupun yang mengandung risiko selaluada motivasinya, begitu pula dalam dunia pendidikan dibutuhkan motivasi, dengan adanya motivasi maka akan tercapai suatu tujuan. Motivasi secara sederhana adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berprilaku tertentu ke arah yang akan dicapainya³⁸. Motivasi mempunyai arti yang berbeda beda tergantung pada sudut pandang atau persepektif berikut beberapa pengertian lebih lanjut tentang motivasi dari sudut pandang menurut para ahli sebagai berikut

Motivasi didefinisikan oleh *Stanford* sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah tujuan tertentu. Sperling mendefinisikan bahwa motif sebagai suatu kecendrungan beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri oleh penyesuaian diri. Sedangkan staton mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang stimulan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.³⁹

Menurut Anaroga (2009:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan

³⁸ Winda Armayani, "Pengaruh Presepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perbankan Syariah", (Palu : IAIN Palu, 2021),27.

³⁹ Didi Pianda, "Kinerja Guru", Cet 1 (Jawa Barat : CV Jejak,2018),54.

tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah diterapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

Menurut Mulyasa (2009:120) kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar⁴⁰.

Sedangkan pegawai ialah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor,peusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).⁴¹ Pegawai sekolah meliputi guru dan staf, guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing⁴². Staf adalah semua tenaga kependidikan yang berkaitan dengan tugas administrasi, sarana prasarana, kebersihan, kasir, accounting, payroll, dan personalia dan bidang lainnya yang diberikan oleh sekolah⁴³.

Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi Menanamkan motivasi pada dasarnya adalah menanamkan nilai- nilai. Oleh karena itu, komunikasi dan pembinaan rutin adalah kuncinya. Dengan adanya

⁴⁰ Gudiyatmi " meningkatkan motivasi kerja guru ", Cet 1 (jawa tengah : Amerta media,2023),12

⁴¹Universitas Medan Area http://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1133/5/138600279_FILE%205.pdf .14 diakses pada tanggal 24 juli 2024.

⁴² Abdul Hanif " Guru Profesional ",(VOL XVII. No.,32; 2017).275.

⁴³Pengaturan Guru dan Pegawai

<https://smpglobalandalan.sch.id/sekolah/profil/peraturan-guru-pegawai.diakses> pada tanggal 24 juli 2024.

motivasi kerja pegawai sekolah dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Dengan adanya peningkatan motivasi pegawai sekolah melalui kepala sekolah, dapat membantu pegawai sekolah bersikap dan bertingkah laku penuh tanggung jawab. motivasi itu penting, karena dengan memiliki motivasi yang muncul karena kesadaran diri, pegawai sekolah lebih tekun dalam pekerjaannya, pegawai sekolah memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama.⁴⁴

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sekolah. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kerja yang tinggi pula. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kualitas kinerja individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap iklim kerja dilingkungan sekolah. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih besar, yang pada akhirnya akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu mengembangkan strategi pemberian motivasi, penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan kesempatan pengembangan diri, guna menjaga semangat kerja pegawai tetap tinggi dan konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kerja yang baik⁴⁵.

⁴⁴Risda Herawati Simarmata “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar”,(VOL.2, No.1;2014).664

⁴⁵ Sri Asfirawati Halik “Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap pegawai pada badan kepegawain”,(VOL.14, No.1;2021).47.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahawa tanpa adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi akan mendorong mereka untuk aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran, memperbarui kompetensi, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan, dan tanpa motivasi kerja yang baik suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dimiliki guru maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan⁴⁶.

b. Tujuan motivasi kerja pegawai

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 kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (wahyu fitri, 2012:45). Sedangkan tujuan motivasi dalam wahyu S.P Hasibuan (2012:146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Memperbaikkan kestabilan pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

⁴⁶Risda Herawati Simarmata “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar”, (VOL.2, No.1;2014).664

7. Meningkatkan loyalitas,kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tinggi kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya⁴⁷

c. Prinsip-prinsip Motivasi kerja pegawai

Surya mengemukakan ada tujuh prinsip motivasi diantaranya,yaitu;

- 1) Prinsip kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.
- 2) Prinsip pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.
- 3) Prinsip ganjaran dan hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.
- 4) Kejelasan dan kedekatan Tuhan, yaitu makin jelas dan semakin dekat suatu tujuan maka akan semakin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.
- 5) Pemahaman hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.
- 6) Pengembangan minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.
- 7) Lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif⁴⁸.

⁴⁷ A.Aulia Reski Novianti Alnisyar, “*pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecematan Tamalate Kota Makassar*”, (Makassar : Universitas Negeri Makassar , 2020),20.

⁴⁸ Gudiyatmi “ *meningkatkan motivasi kerja guru* ”, Cet 1 (jawa tengah : Amerta media,2023),15

d. Jenis- jenis Motivasi pegawai

Motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

1) Motivasi intrinsik

Motivasi ini timbul dalam diri seseorang tanpa paksaan melainkan dengan dorongan dari nilai-nilai yang terkandung dalam objeknya itu sendiri. Dalam kehidupan motif yang timbul dalam diri sangat berperan penting untuk mendorong seseorang melakukan tindakan yang dapat mengubah hidupnya dan mencapai tujuan.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari faktor eksternal,seperti dorongan dari orang lain atau lingkungan dan sering terjadi dikehidupan sehari-hari.⁴⁹

Dengan demikian kepala sekoalah atau pimpinan lembaga pendidikan perlu menciptakan keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini agar kinerja pegawai tetap optimal dan tujuan organisasi pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

3. Hubungan Kepala Sekolah , Guru dan Staf

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah mengelolah dan memberdayakan seluruh warga sekolah termasuk pengembangan guru dan staf. Pengembangan guru dan staf bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efesien agar mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan yang optimal guru dan staf memaksimalkan perkembangan individu dengan melakukan perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan Promosi, mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Semua itu dilakukan dengan baik dan benar oleh

⁴⁹ Ibid,14

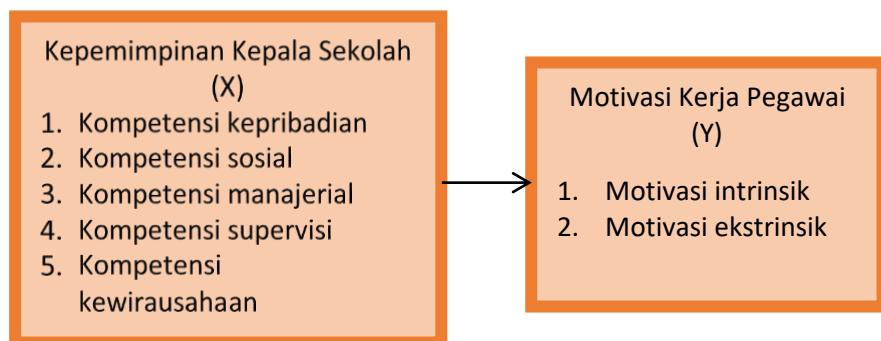
kepala sekolah agar apa yang diharapkan tercapai yakni tersedianya guru dan staf yang diperlakukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁵⁰

Jadi hubungan kepala sekolah , guru dan staf sangat berhubungan erat. Dengan adanya kepala sekolah guru dan staf bisa mengembangkan diri agar mencapai tujuan pendidik yang baik dan benar, begitu pun sebaliknya dengan adanya guru dan staf kepala sekolah sangat terbantu oleh pekerjaan mereka tentunya dengan pekerjaan yang memuaskan. Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan staf perlu dijaga melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kinerja,serta keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga guru dan staf merasa dihargai serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan sekolah. Hubungan yang baik antara kepala sekolah,guru,dan staf bukan hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman,tetapi juga menjadi pondasi utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Lingkungan sekolah yang harmonis akan memunculkan sinergi positif yang mendorong lahirnya prestasi,inovasi, dan keberhasilan bersama.

⁵⁰ Mulyasa ,” *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*”, Cet 1 (Jakarta : PT Bumi Aksara,2011),63.

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, kerangka pikir menggambarkan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel dependen. penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan di SMK Negeri 4 palu. penelitian ini akan menggunakan analisis kuantitatif untuk menguji kekuatan dan signifikan pengaruh antara kedua variabel, serta mengidentifikasi sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan yang baik di SMK Negeri 4 palu. Kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui lima indikator yaitu; kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan. Sedangkan indikator dari motivasi kerja pegawai ada dua yaitu; motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi pegawai. Dengan kepemimpinan yang baik, motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam kerangka pikir berikut:



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan tentang kebenaran mengenai dua variabel atau lebih.⁵¹

H0 : Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu.

H1 : Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu.

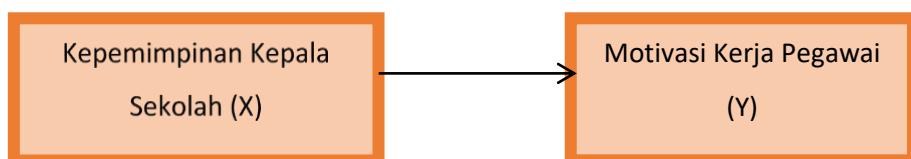
⁵¹Ibid,6.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.⁵² Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode survey. Dimana metode ini penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kegunaan dari pendekatan penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Negeri 4 Palu .



B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu, dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah bagian-bagian populasi.⁵³ Nanang Martono mengartikan populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada

⁵²Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet V,Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016). 20.

⁵³Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*, (Cet I, Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 125.

pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.⁵⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sekolah antara lain guru dan staf di SMK Negeri 4 Palu Dengan jumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.⁵⁵ Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁶ Dengan melihat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 44 orang, maka penulis menggunakan semua populasi sebagai sampel dalam penelitian ini.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah karakter yang akan diobservasi dari unit amatan. Variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang memiliki variasi antara satu objek dengan objek yang lain dalam kelompok tersebut,⁵⁷ maka jenis-jenis variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*bebas dan terikat*)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam

⁵⁴Nanang Martono, *Metode ...* ", 2016, 76.

⁵⁵Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*,(Bandung: Alfabeta,2017)

⁵⁶Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon*, (Surabaya: Program Study Manajemen,2013), Vol. 1, No. 3.

⁵⁷Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S.Oetomo, *Teknik Sampling*, (Cet II, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), 13.

urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variable “X”.⁵⁸ Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu : Kepemimpinan Kepala Sekolah(X) .

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variable bebas.⁵⁹ Variable yang dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu : Motivasi kerja pegawai(Y).

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).⁶⁰ Sehingga definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi oprasional | Indikator |
|-----|---------------------------------|---|---|
| 1. | Kepemimpinan Kepala sekolah (X) | kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan secara sederhana kepemimpinan kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi | 1. Kompetensi kepribadian 2. Kompetensi sosial 3. Kompetensi manajerial 4. Kompetensi supervisi 5. Kompetensi |

⁵⁸Nanang Martono, *Metode ...* ”, 61.

⁵⁹Ibid, 61.

⁶⁰ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Cet I, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 29.

| | | | |
|----|----------------------------|--|--|
| | | interaksi antara guru staf dan pesertadidik. Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. | kewirausahaan (Jajat Munajat) |
| 2. | Motivasi kerja pegawai (Y) | motivasi kerja ialah suatu dorongan untuk menjadikan seseorang pekerja yang efektif. | 1. Motivasi intrinsik 2. Motivasi ekstrinsik (Menurut Djamarah dalam buku Gudiyatmi) |

E. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini Instrumen yang digunakan adalah kuisioner yaitu seperti penyebaran angket dimana didalamnya berisi pernyataan yang akan diberikan kepada kepala sekolah guru dan staf di Smk Negeri 4 Palu. Adapun pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk skala Likert, adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.⁶¹

⁶¹Husein Umar, *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, (Cet I, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000).170.

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶² Kategori pernyataan dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Langkah-langkah penyusunan insrumen sebagai berikut:

- Menentukan variabel penelitian (kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai).
- Menentukan indikator variabel berdasarkan teori yang relavan.
- Menyusun butir-butir insrumen sesuai indikator
- Menentukan skala pengukuran yang digunakan (skala likert 1-5)
- Menyusun angket penelitian dalam bentuk daftar pertanyaan.

Tabel 3.2
Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Kategori pada tabel diatas menunjukkan bahwa angka 1 berarti responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan angka 5

⁶²Ibid, 135.

menunjukan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan di lembar observasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam pengumpulannya dapat dilakukan dan diambil dari berbagai sumber dan cara. Untuk itu, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :⁶³

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pernyataan tersebut.⁶⁴ Dalam penelitian ini, responden terdiri dari Kepala sekolah dan pegawai di SMK Negeri 4 Palu. Pemilihan responden ini penting karena mereka memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan efektifitas kepemimpinan.

2. Observasi

Observasi yaitu melakukan penelitian menggunakan pengamatan dan ingatan dari kejadian di lapangan yang terjadi.⁶⁵ Observasi dilakukan pada proses penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung Pengaruh

⁶³Ibid, 193.

⁶⁴Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Cet III, Jakarta: Kencana, 2014), 139.

⁶⁵Ahmad Abdilla Reza, “*Pengaruh Fasilitas dan Pelayanan Bank Terhadap Minat Transaksi di Bank Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Payment Point UIN Raden Intan Lampung)*” Skripsi yang diterbitkan, (Lampung : Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/1570>, diakses tanggal 25 Juli 2020, 68.

kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu. Observasi dilakukan dengan mencari tahu bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai setiap hari.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif. Dimana analisa kuantitatif ini merupakan proses analisa yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di Smk Negeri 4 Palu. Analisis data merupakan kegiatan menghitung data sehingga data dapat disajikan secara sistematis dan dapat diinterpretasikan.⁶⁶

1. Analisis Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas mengukur tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen.⁶⁷ Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas dapat diukur secara manual maupun dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS. Untuk melihat kelayakan suatu item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian, dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Jika uji validitas instrumen dilakukan secara manual dapat menggunakan rumus berikut:⁶⁸

$$r = \frac{n\Sigma_{xy} - (\Sigma_x)(\Sigma_y)}{\sqrt{\{n\Sigma_x^2 - (\Sigma_x)^2\}} \sqrt{\{n\Sigma_y^2 - (\Sigma_y)^2\}}}$$

Dalam hal ini :

⁶⁶Duwi Priyatno, *Belajar Praktis Analisis Parametric Dan Non Parametric Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), 1.

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 211.

⁶⁸Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 12-20.

- r : koefisien validitas
 n : jumlah responden
 x : skor jawaban butir soal
 y : skor total jawaban responden
 Σ_x : jumlah skor variabel X
 Σ_y : jumlah skor variabel Y
 Σ_{xy} : jumlah hasil kali skor variabel X dan variabel Y
 Σ_x^2 : jumlah kuadrat skor variabel X
 Σ_y^2 : jumlah kuadrat skor variabel Y

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 44 orang, sesuai jumlah sampel penelitian. Dengan demikian, nilai r_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 0,297 ($df= 42, \alpha = 0,05$). Karena seluruh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,297), maka semua butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.3
Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Status |
|---------------------------------------|-----------------|----------|---------|--------|
| Kepemimpinan kepala sekolah (X) | X1 | 0,727 | 0,297 | Valid |
| | X2 | 0,560 | 0,297 | Valid |
| | X3 | 0,488 | 0,297 | Valid |
| | X4 | 0,791 | 0,297 | Valid |
| | X5 | 0,823 | 0,297 | Valid |
| | X6 | 0,702 | 0,297 | Valid |

| | | | | |
|----------------------------|-----|-------|-------|-------|
| Motivasi kerja pegawai (Y) | X7 | 0,831 | 0,297 | Valid |
| | X8 | 0,539 | 0,297 | Valid |
| | X9 | 0,773 | 0,297 | Valid |
| | X10 | 0,550 | 0,297 | Valid |
| | X11 | 0,744 | 0,297 | Valid |
| | X12 | 0,583 | 0,297 | Valid |
| | X13 | 0,676 | 0,297 | Valid |
| | Y1 | 0,802 | 0,297 | Valid |
| | Y2 | 0,781 | 0,297 | Valid |
| | Y3 | 0,809 | 0,297 | Valid |
| | Y4 | 0,482 | 0,297 | Valid |
| | Y5 | 0,703 | 0,297 | Valid |
| | Y6 | 0,760 | 0,297 | Valid |
| | Y7 | 0,692 | 0,297 | Valid |
| | Y8 | 0,790 | 0,297 | Valid |
| | Y9 | 0,604 | 0,297 | Valid |
| | Y10 | 0,777 | 0,297 | Valid |

Sumber: Hasil penelitian 2025

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat disimpulkan, secara keseluruhan pernyataan pada variable Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), Motivasi kerja pegawai (Y), dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar r tabel (0,297).

Untuk menentukan kategori skor pada masing-masing variabel, digunakan langkah perhitungan sebagai berikut:

- Menentukan skor minimum dan maksimum
 - Skor minimum diperoleh dari jumlah item pernyataan dikalikan skor terendah (1)
 - Skor maksimum diperoleh dari jumlah item pernyataan dikalikan skor tertinggi (5)
- Menghitung range (R)
$$R = \text{skor maksimum} - \text{skor minimum}$$
- Menentukan banyak kategori (K) dalam penelitian ini ditetapkan tiga kategori, yaitu Rendah, Sedang, dan Tinggi.
- Menentukan panjang interval (I) $I = \frac{R}{K}$
- Variabel X (kepemimpinan kepala sekolah)
 - jumlah item pernyataan = 13
 - skor minimum = $13 \times 1 = 13$
 - skor maksimum = $13 \times 5 = 65$

- Range = $65 - 13 = 52$
- Interval = $52 : 3 = 17,3$ (dibulatkan 17)

Dengan demikian, kategori skor untuk variabel X adalah :

| Kategori | Rentang Skor | Interpretasi |
|----------|--------------|--|
| Rendah | 13-30 | Kepemimpinan kepala sekolah dinilai kurang |
| Sedang | 31-47 | Kepemimpinan kepala sekolah cukup baik |
| Tinggi | 48-65 | Kepemimpinan kepala sekolah sangat baik |

- Variabel Y (motivasi kerja pegawai)
- Jumlah item pernyataan = 10
- Skor minimum = $10 \times 1 = 10$
- Skor maksimum = $10 \times 5 = 50$
- Range = $50 - 10 = 40$
- Interval = $40 : 3 = 13$

Dengan demikian, kategori untuk variabel Y adalah:

| Kategori | Rentang Skor | Interpretasi |
|-----------------|---------------------|----------------------------------|
| Rendah | 10-23 | Motivasi kerja guru rendah |
| Sedang | 24-36 | Motivasi kerja guru sedang/cukup |
| Tinggi | 37-50 | Motivasi kerja guru tinggi |

b. Uji reliabilitas

Realibilitas berarti sejauh mana mendapatkan hasil pengukuran yang relatif sama dari pengukuran fenomena yang tidak berubah. Apabila diperoleh hasil pengukuran yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda relatif sama pada pengukuran fenomena yang tidak berubah, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut reliabel. Nilai besarnya koefisien reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:⁶⁹

Uji realibilitas X

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,894 | 13 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Tabel 3.5

⁶⁹Umar, *Metode Penelitian Aplikasi dan Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), 95.

Uji realibilitas Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,897 | 10 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan Tabel 3.4 dan Tabel 3.5 diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga data tersebut dapat dikatakan sangat reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dalam pengumpulan data sehingga data tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dan penelitian berikutnya.

Tabel 3.9 :
Koefisien Reliabilitas *Cronbach Alpha*

| Kriteria | Koefisien |
|-----------------|-------------------------|
| Sangat Reliabel | > 0.810 (sangat tinggi) |
| Reliabel | 0.610 – 0.800 (tinggi) |
| Cukup Reliabel | 0.410 – 0.600 (sedang) |
| Kurang Reliabel | 0.210 – 0.400 (rendah) |
| Tidak Reliabel | < 0.200 (sangat rendah) |

2. Analisis Hasil Penelitian

a. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian digunakan dalam memberikan gambaran secara umum dari data-data yang telah diperoleh. Analisis ini

digunakan dalam menguraikan jawaban kuesioner yang telah dipilih oleh responden pada variabel Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai.

Parameter yang digunakan dalam analisis statistik deskriptif ini meliputi nilai rata-rata data (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul pada data (*modus*), frekuensi, dan persentase. Dalam penelitian ini, data akan diuraikan menggunakan parameter *mean*, *median*, *modus*, persentase, rentang nilai, dan standar deviasi.

b. Analisis statistik inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk mengetahui populasi berdasarkan sampel dengan menganalisis dan menginterpretasikan data untuk menarik kesimpulan.⁷⁰

1) Uji prasyarat

a) Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas data dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti. Variabel bebas (X) adalah Kepemimpinan kepala sekolah, variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja pegawai. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS.

Adapun hipotesis dalam pengambilan keputusan berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi $H1 = 0,05$ yaitu :

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan berikut :

⁷⁰Andrian Eldanto, Genrawan Hoendarto, dan Thommy Willay, "Penerapan Metode Statistika Inferensial Sebagai Alat Bantu Hitung Dengan Solusi Komprehensif," *Jurnal InTekSis* 5, no. 2 (2018): 24.

- a. Nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal.
- b. Nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka H_1 diterima, artinya data tidak berdistribusi normal.⁷¹

b) Uji linearitas

Merupakan uji prasyarat untuk penelitian yang menggunakan analisis korelasi. Uji ini dilakukan untuk melihat bentuk dari hubungan antara variabel x dan y yang akan diteliti. Uji linearitas dapat dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Variabel memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi *linearity* $< 0,05$, dan apabila nilai signifikansi *linearity* $> 0,05$ maka variabel yang digunakan dalam penelitian tidak memiliki hubungan yang linear.⁷² Pengambilan keputusan juga dapat dilihat pada nilai sig. *deviation from linearity*, jika nilai sig. *deviation from linearity* $> 0,05$ maka variabel memiliki hubungan yang linear, namun, jika nilai sig. *deviation from linearity* $< 0,05$ maka variabel yang digunakan tidak memiliki hubungan yang linear.⁷³

c) Uji regresi linear sederhana

Setelah uji asumsi klasik dilakukan maka akan dijalankan dengan persamaan regresi sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

⁷¹Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 87.

⁷²Muhamad Uyun, *Buku Seri Psikologi: Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif* (Sleman: Deepublish, 2022), 128.

⁷³Fitria, Nursyifa Rahma, dan Imas Arumsari, *Manajemen Data Untuk Survei Gizi* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 111.

Dimana:

Y = Subjek dalam variabel yang diprediksikan

a= Harga Y bila X =0 (harga konstan)

b= Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

x= Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel independen dengan variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan⁷⁴.

2). Uji hipotesis

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Uji t

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), hal dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Thitung > Ttabel maka H0 ditolak H1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel

⁷⁴Analisis regresi,diakses dari <https://rufismada.files.wordpress.com>

- 2) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Sehingga dapat diketahui apakah dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu, langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 3) Koefisien determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besarnya kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi⁷⁵.

⁷⁵D priyanto, Mandiri Belajar SPSS Untuk Data dan Uji Stastik,(Edisi I ;Jakarta: Mediakom,2008),h.78.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Visi dan Misi

Visi sekolah adalah gambaran ideal tentang masa depan sekolah, apa yang ingin dicapai dalam jangka panjang, sedangkan misi sekolah adalah langkah-langkah atau tindakan konkret yang akan dilakukan untuk mencapai visi tersebut. Adapun visi dan misi SMK Negeri 4 Palu yaitu :

Visi Menjadi sekolah yang berkualitas dan diterima di dunia kerja serta berwawasan lingkungan yang berorientasi pada IPTEK dengan mengedepankan IMTAQ.

Misi smk negeri 4 palu sebagai berikut :

- Menumbuh kegemaran dan kebiasaan membaca, menulis dan berkarya.
- menumbuhkan sikap bertanggung jawab terhadap peraturan sekolah, agama, hukum serta nilai-nilai sosial.
- menciptakan dunia belajar yang bernuansa lingkungan.
- meningkatkan kualitas sarana dan prasarana dalam mendukung penguasaan IPTEK.
- menciptakan peserta didik menjadi pribadi yang mandiri, memiliki kompetensi di bidangnya, berani dan kreatif bernuansa mengedepankan IMTAQ.

- menyelenggarakan berbagai kegiatan diklat sesuai dengan kompetensi masing-masing program keahlian⁷⁶.

2. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini ditentukan 44 orang responden yaitu guru dan staf di Smk Negeri 4 Palu.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan jabatan

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|--------------|-----------|
| 1 | Guru | 38 |
| 2 | Staf | 6 |
| | Total | 44 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa responden dari SMK Negeri 4 Palu yaitu guru dan staf berjumlah 44 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis statistik deskriptif

a. kepemimpinan kepala sekolah

Data penelitian kepemimpinan kepala sekolah didapatkan dari hasil kuesioner yang telah disebar untuk mendapatkan nilai tersebut. Analisis statistik deskriptif diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

⁷⁶<https://smkn4palu.sch.id>

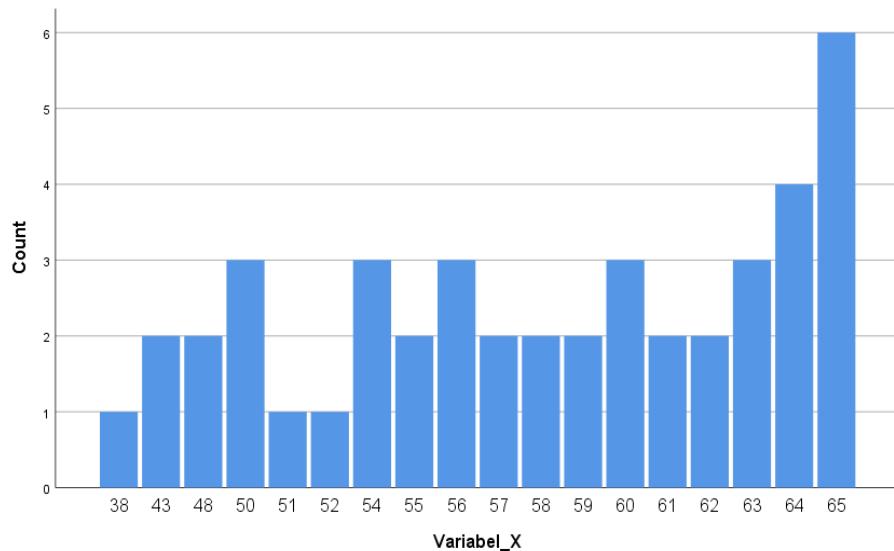
Tabel 4.2**Analisis deskriptif kepemimpinan kepala sekolah**

| N | Mean | | Median | Mode | Std. Deviation | Min | Max | Sum |
|--------|------|-------|--------|------|----------------|-----|-----|------|
| Valid | 44 | | | | | | | |
| Mising | 0 | 57,32 | 58,50 | 65 | 6,758 | 38 | 65 | 2522 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan tabel analisis deskripsi di atas, menunjukkan perolehan skor tertinggi adalah 65, skor terendah adalah 38, skor rata-rata (mean) adalah 57,32, nilai tengah (median) adalah 58.50, nilai yang sering muncul (modus) adalah 65, standar deviasi adalah 6,758, menunjukkan bahwa sebaran data responden relatif homogen karena nilai-nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata. Jika dibandingkan dengan kategori skor pada BAB III(kategori tinggi = 48 – 65), maka nilai rata-rata 57,32 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah dinilai sangat baik oleh mayoritas pegawai. Nilai modus 65 juga memperkuat temuan ini karena banyak pegawai memberikan penilaian pada skor tertinggi.

Hasil ini mendukung teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang positif serta meningkatkan motivasi pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja dan semangat kerja pegawai.



b. Motivasi kerja pegawai

Data penelitian motivasi kerja pegawai didapatkan dari hasil kuesioner yang telah disebar untuk mendapatkan nilai tersebut. Analisis statististik deskriptif diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Analisis deskriptif motivasi kerja pegawai

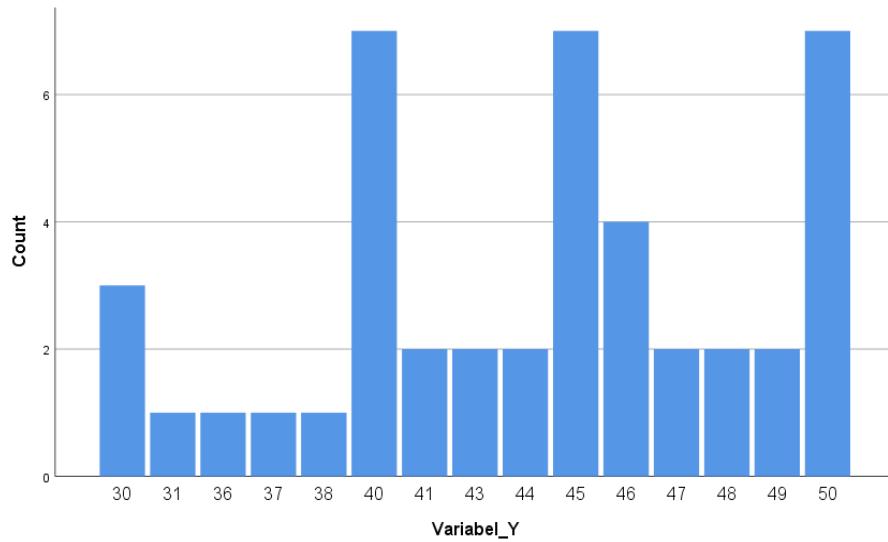
| N | | Mean | Median | Mode | Std. Deviation | Min | Max | Sum |
|---------|----|-------|--------|------|----------------|-----|-----|------|
| Valid | 44 | | | | | | | |
| Missing | 0 | 43,30 | 45,00 | 40 | 5,688 | 30 | 50 | 1905 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan tabel analisis deskripsi di atas menunjukkan skor tertinggi adalah 50, skor terendah adalah 30, skor rata-rata (mean) adalah 43.30, nilai tengah (median) adalah 45.00, nilai yang sering muncul (modus) adalah 40,

standar deviasi adalah 5,688, menunjukkan bahwa sebaran data responden relatif homogen karena nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata. Jika dibandingkan dengan kategori skor pada Bab III (kategori tinggi = 37-50), maka nilai rata-rata 43,30 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai berada pada tingkat tinggi. Nilai median 45,00 yang berada dalam kategori serta modus 40 juga memperkuat temuan ini karena banyak pegawai memberikan jawaban pada rentang skor tingi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang baik, merasa terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan cenderung memiliki motivasi intrinsik maupun eksrinsik yang positif. Temuan ini sesuai dengan kategori motivasi kerja Herzberg yang menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan, penghargaan, dan kondisi kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan iklim kerja sekolah.



2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang dilakukan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, hasil uji normalitas dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig (2-Tailed). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal⁷⁷. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

⁷⁷Andi Ishmah Khairunnisa Anshary,"Hubungan Self Regulated Learning dengan motivasi Belajar Peserta Didik pada mata pelajaran pendidikan agama islam di SMA Negeri 1 Sigi", (Palu:UIN Datokarama Palu,2024),61.

Tabel 4.4
Uji normalitas

| | Kepemimpinan kepala sekolah | Motivasi kerja pegawai |
|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| N | 44 | 44 |
| Asymp. Sig. (2 tailed) | ,200 ^d | 200 ^d |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan tabel di atas, pada bagian kolom Asymp. Sig (2-Tailed) diperoleh nilai signifikansi pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai sebesar 0,200. Nilai 0,200 lebih besar ($>$) dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan kedua data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat bentuk dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai yang diteliti. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Apabila nilai sig. linearity $< 0,05$ atau nilai sig. deviation from linearity $> 0,05$ dinyatakan variabel memiliki pengaruh yang linear, dan apabila nilai sig linearity $> 0,05$ atau nilai sig. deviation from linearity $< 0,05$ dinyatakan variabel tidak memiliki pengaruh yang linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Uji linearitas

| Anova table | | | | | | | |
|--|----------------|---------------------|----------------|----|-------------|--------|-----|
| | | | Sum of squares | df | Mean square | F | Sig |
| Motivasi kerja pegawai * Kepemimpinan kepala sekolah | Between groups | Linearity | 891,229 | 1 | 891,229 | 95,917 | 001 |
| | | Deviation linearity | 258,347 | 16 | 16,147 | 1,738 | 102 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai diperoleh nilai sig. linearity sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai sig. deviation from linearity sebesar $0,102 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang linear antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai.

c. uji regresi linear sederhana

Tabel 4.6
Regresi linear sederhana

| Model | Coefficients ^a | | | Standardize | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------|--------------|-------------|-------|------|
| | Unstandardized | | Coefficients | Beta | t | |
| | Coefficients | B | | | Sig. | |
| 1 (Constant) | 4,680 | 4,493 | | | 1,04 | ,304 |
| Kepemimpinan kepala sekolah | ,674 | ,078 | ,800 | 8,65 | <,001 | 2 |
| | | | | | 3 | |

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji regresi sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 4,680 + 0,674X$$

Angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,680 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah adalah (X=0) maka motivasi kerja pegawai (Y) nilainya sebesar 4,680
- Koefisien regresi variable kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar 0,674.

Jika kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai motivasi kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.674 koefisien

bernilai positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai

d. Uji T

Untuk menentukan kebenaran hipotesis penelitian, uji signifikansi paramenter individual atau uji t digunakan. Ini menunjukkan Seberapa jauh pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y), Apabila hasil tes menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, dan t hitung lebih besar dari pada t tabel, variabel dianggap berpengaruh signifikansi atau hipotesis diterima. Koefisien masing-masing variabel menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh negatif jika koefisiennya menunjukkan nilai negatif; sebaliknya, jika koefisiennya menunjukkan nilai positif, pengaruh variabel tersebut bersifat positif. Hasil dari uji t disajikan pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7

Uji T

Coefficients^a

| Model | B | Std. Error | Standardize | | |
|-------|--------------------------------|------------|----------------|------|-----------------|
| | | | Unstandardized | d | Coefficients |
| | | | Coefficients | Beta | |
| 1 | (Constant) | 4,680 | 4,493 | | 1,04 ,304 |
| | | | | 2 | |
| | Kepemimpinan kepala sekolah | ,674 | ,078 | ,800 | 8,65 <,001 3 |

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai Thitung > Ttabel dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari output coefficients didapatkan T hitung sebesar 8.653 dan Ttabel 1.682 atau $8.653 > 1.682$ dan nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah $0.001 < 0.05$ sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

e. Koefisien determinasi

Tabel 4.8

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,800 ^a | ,641 | ,632 | 3,450 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

Berdasarkan dari koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.11 Dapat dilihat

pada tabel model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.641 agar mengetahui besaran kecil pengaruh yang terjadi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD : R^2 \times 100\%$$

$$: 0,641 \times 100\%$$

$$: 64,1\%$$

Jadi dari rumus tersebut dapat ditafsirkan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu sebesar 35,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di Smk Negeri 4 palu. Dilihat dari hasil uji menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara keemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di smk negeri 4 palu. Hasil ini ditunjukan dengan nilai Thitung = 8.653, sedangkan Ttabel = 0,2973 dengan nilai signifikasi = $0,001 < 0,05$. Maka dapat di artikan Ho ditolak H1 diterima. Sementara koefisien determinasi sebesar 64,1. Maka dapat diartikan bahwa 64,1 motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan 35,9% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh irmawati mengkaji “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah pertama negeri 8 palopo” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, untuk mengetahui motivasi kerja guru dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru . hasil penelitian menunjukan nilai Thitung sebesar 5.347 lebih besar dari Ttabel yang nilainya sebesar 1,675 dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$ dan determinsi 35,7 artiny bahwa Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah 8 palopo⁷⁸. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian sivi novita, elfiswandi,zefriyani mengkaji “ pengaruh kepemimpinan kepala

⁷⁸ Irmawati, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru", (Palopo : IAIN Palopo) 2

sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening” bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja⁷⁹. Kemudian penelitian ini juga mendukung penelitian Aeni Rahmi mengkaji “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi” bertujuan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah gambaran motivasi kerja dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi. Hasil penelitian ini bahwa adnaya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja⁸⁰.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terdapat motivasi kerja pegawai karena representasi dari kemampuan kepemimpinan menentukan sejauh mana pegawai merasa didukung, dihargai, dan diberdayakan. Pemimpin yang baik tidak hanya mengatur pekerjaan, tetapi juga membangun semangat, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai secara psikologis dan profesional. Penelitian ini dibuktikan melalui uji validitas dan realibilitas yang

⁷⁹ Silvi Novita, Elfiswandi, Zefriyenni, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Inervening”, (VOL 07.No.02; 2022) 156.

⁸⁰ Aeni Rahmi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga administrasi”, (Makasar : Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar).xi

telah dilakukan penulis di atas ,dimana seluruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai memiliki nilai valid dan reliabel.

Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai di sekolah smk negeri 4 palu. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karna keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah dan pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menunjang keberhasilan motivasi kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kondisi kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 4 palu termasuk dalam kategori tinggi,dengan nilai rata-rata sebesar 57,32. Hal ini menunjukkan bahwa menerapkan kepemimpinan yang efektif, baik dalam memberikan arahan, teladan, maupun dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif.
- 2) Motivasi kerja pegawai juga berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 43,30. Artinya, pegawai memiliki semangat kerja yang baik, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan memiliki dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang positif.
- 3) Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai.hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi (r) sebesar 800^a dengan signifikan $0.001 < 0.05$. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,1% menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

B. Saran

- 1) Bagi kepala sekolah diharapkan lebih meningkatkan lagi pola kepemimpinannya agar supaya tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah bisa dilakukan dengan baik dan benar sehingga bisa lebih memotivasi pegawai di sekolah
- 2) Bagi guru dan staf diharapkan dapat meningkatkan tugas dengan baik sebagai pegawai sekolah dan terus mengambil motivasi terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah agar mencapai tujuan pendidikan.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya menyarankan mengembangkan penelitian dengan ruang lingkup lebih luas dan menambah jumlah sampel dan juga pernyataan agar dapat memperkuat penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hanif “ *Guru Profesional* ”,(VOL XVII. No.,32; 2017).275.

Alnisyar Novianti Reski Aulia A., 2020, “*pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar*”, Makassar : Universitas Negeri Makassar
Analisis regresi,diakses dari <https://ruflismada.files.wordpress.com>

Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta:A Ruzz Media. 2014,

Andrian,Eldanto,dkk,2018 “Penerapan Metode Statistika Inferensial Sebagai Alat Bantu Hitung Dengan Solusi Komprehesif,” *Jurnal InTekSis* 5, no. 2: 24.

Argadinata , H , *Menguatkan kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar Malang*.

Armayani Winda ,2021, *Pengaruh Presepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perbankan Syariah*, Palu : IAIN Palu.

Aziz Alimul Hidayat,2021, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing), 12-20.

Budi Panuwun ,2023, *Meningkatkan Keterampilan Kepemimpinan: Motivasi Menjadi Seorang Pemimpin* ,Yongyakarta: Cahaya Harapan.

Burhan ,Dr. & Hasim Pandi Bakhti , 2023, “*Kepemimpinan kepala sekolah*”, Kalimantan selatan : Ruang karya bersama,8

Djafri Novianti , 2016, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* , Yogyakarta : Cv Budi Utama.

Fadhl, M , dan Ananda, R, 2018 , *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik dalam Pendidikan* , Medan : Cv widya pusrita.

Fitria, Rahma, dkk, 2021, *Manajemen Data Untuk Survei Gizi* , Bandung: Media Sains Indonesia ,111.

Gafur Abdul, 2018, *Kepemimpinan kepala sekolah strategi meningkatkan etos kerja guru pendidikan agama islam* , Siduarjo : Nizalmia Learning Center.

Gudiyatmi, 2023, “ meningkatkan motivasi kerja guru “, Cet 1 , jawa tengah : Amerta media ,15

Halik Asfirawati Sri, 2021 “*Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap pegawai pada badan kepegawain*”,(VOL.14,No.1),47.

Irmawati, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru", Palopo : IAIN Palopo .2

Izaty ,E,R, kompotensi kepala sekolah.

Jalaluddin , *Kompetensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Palangkaraya.

Juliandi Azuar , 2018, *Structural Equation Model Based Partial Least Square* , Batam.

Mariana,D, 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.*

Martono Nanang, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif* , Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Muhamad Uyun, 2022 , *Buku Seri Psikologi: Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif* , Sleman: Deepublish , 128.

Mulyasa , 2011, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Munajat Jajat, 2021, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani.

Mutiarani Wahyu , *Kompetensi usahaan Kepala sekolah*, Yogyakarta :fakultas ilmu pendidikan universitas negeri Yogyakarta.

Noor Juliansyah , 2014 , *Metodologi Penelitian* , Jakarta : Kencana.Oetemo , D,dkk , 2003 , *Teknik Sampling* , Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Pengaturan Guru dan Pegawai https://smpglobalandalan.sch.id/sekolah/profil/peraturan-guru_pegawai diakses pada tanggal 24 juli 2024.

Pianda Didi , 2018 , *Kinerja Guru* , Jawa Barat : CV Jejak.

priyanto D 2008, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Data dan Uji Stastik*, Edisi I ;Jakarta: Mediakom, h.78.

Rahmi Aeni , 2017 , *Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi* , Makassar.

Reza , A. A, 2017, *Pengaruh Fasilitas dan Pelayanan Bank Terhadap Minat Transaksi di Bank Syariah pada Mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis islam*, Diakses 25 Juli 2020 , dari <http://repository.radenintan.ac.id/ide/eprint/1570>

Setiyanti Sri , 2014, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah* , 22.,02.,200.

Silvi Novita,Elfiswandi,Zefriyenni, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Inervening*”, (VOL 07.No.,02; 2022) 156.

Simarmata Herawati Risda, 2014“*Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*”,(VOL.2,No.1).664

Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, 2020 , *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta: Deepublish , 87.

Sudaryono , 2017 , *Metodologi Penelitian* , Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.

Sugiono , 2017 , *Statiska untuk Penelitian* , Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 211.

Sukatin,S.,Astuti, A., Afiyah, Z., Ningsih, S., Pranata, A., & Jannah,R.T, 2022, *Kepemimpinan dalam islam*, 73.

Suryabrata Sumardi , 2010 , *Metode Penelitian* , Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.

Sutanto , M, dkk , 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon* , : Surabaya : Program Studi Manajemen , 1.3.

Syofi’i Imam , 2022, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* , Jawa Barat : CV adanu abinata.

Teguh Muhammad , 2012 , *Metodologi Penelitian Ekonomi* , Jakarta : Rajagrafindo.

Umar Husein, 2000 , *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*,Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Umum.

Umar, 2015 , *Metode Penelitian Aplikasi dan Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama , 95.

Universitas Medan Area http://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1133/5/138600279_FILE%205.pdf .14 diakses pada tanggal 24 juli 2024

Deskripsi Responden

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|--------------|-----------|
| 1 | Guru | 38 |
| 2 | Staf | 6 |
| | Total | 44 |

Sumber : Hasil Penelitian, Tahunan 2025

KUESIONER PENELITIAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

Assalamualikum warahmatuahi wabarakatu.

Responden yang terhormat .

Perkenalkan

Nama : Nadira. B

Nim : 21.1.03.0009

Saya sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Negeri 4 palu”**

Skripsi ini dibimbing oleh :

1. Dr. Hj. Naima, S.Ag.,M.Pd
2. Rafiq Badjeber,M.Pd

Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasamanya dari saudara(i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuesioner ini.

Isilah biodata dibawah ini :

Nama :

Alamat :

Jenis kelamin :

Dengan petunjuk pengisian sebagai berikut :

Berilah tanda (✓) seberapa besar tingkat persetujuan anda terhadap pertanyaan-pertanyaan berikut.

Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu :

KS = Kurang setuju

PERNYATAAN PENELITIAN

A. Kepemimpinan kepala sekolah (X)

| No | Item Pernyataan | Pendapat Responden | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala sekolah. | | | | | |
| 2 | Kepala sekolah ingin melakukan ibadah sesua dengan agama yang di anutnya | | | | | |
| 3 | Kepala sekolah mampu memberikan contoh yang baik kepada siswa dan guru dengan datang lebih awal kesekolah | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 4 | Kepala sekolah mampu menciptakan hubungan harmonis dengan guru | | | | |
| 5 | Kepala sekolah bersikap ramah terhadap masyarakat sekitar lingkungan sekolah | | | | |
| 6 | Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan guru guna mempermudah pekerjaan disekolah. | | | | |
| 7 | Kepala sekolah mampu memberikan contoh karya profesi bagi guru | | | | |
| 8 | Kepala sekolah mendiskusikan hasil supervisi akademik dengan guru. | | | | |
| 9 | Kepala sekolah mampu membimbing guru dan menganalisis kemajuan dan hambatan belajar siswa. | | | | |
| 10 | Kepala sekolah memberikan reward kepada guru jika pekerjaan yang dilakukan baik | | | | |
| 11 | Kepala sekolah mampu mengelola sekolah dengan baik | | | | |
| 12 | Kepala sekolah mampu mengatur keuangan sekolah dengan efektif | | | | |
| 13 | Kepala sekolah harus mampu memahami guru dalam proses | | | | |

| | | | | | | |
|--|---------------|--|--|--|--|--|
| | pembelajaran. | | | | | |
|--|---------------|--|--|--|--|--|

B. Motivasi kerja pegawai (Y)

| No | Item Pernyataan | Pendapat Responden | | | | |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya merasa termotivasi ketika melihat bahwa upaya yang dilakukan itu berdampak positif bagi sekolah | | | | | |
| 2 | Saya merasa termotivasi ketika saya memiliki inisiatif dan memberikan kontribusi yang kreatif dalam pekerjaan saya | | | | | |
| 3 | Saya merasa termotivasi ketika memiliki keseimbangan yang baik antara tantangan dan keterampilan yang saya miliki dalam diri saya untuk pekerjaan saya. . | | | | | |
| 4 | Saya termotivasi ketika memiliki kepercayaan diri sehingga dapat terlihat dalam pengambilan keputusan sekolah | | | | | |
| 5 | Saya merasa termotivasi karena memiliki pengetahuan yang baik sehingga bisa memberikan proses pembelajaran dengan baik di kelas | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 6 | Saya merasa termotivasi ketika berhasil mencapai prestasi yang diakui oleh pimpinan sekolah. | | | | |
| 7 | Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai. | | | | |
| 8 | Saya merasa termotivasi ketika lingkungan kerja saya mendukung dan memfasilitasi kerja saya. | | | | |
| 9 | Saya merasa termotivasi ketika lingkungan kerja saya(sekolah)menyukai sikap adil dan setara. | | | | |
| 10 | Saya merasa termotivasi ketika diberikan kesempatan untuk berkarya satu tim yang mampu bekerja sama. | | | | |



| KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU | | | | |
|---|-------------------|------------------------|---|--|
| NO | HARI/TANGGAL | NAMA | JUDUL SKRIPSI | DOSEN PEMBIMBING |
| 1 | Selasa 16/01/2024 | Sidi Nizwulrah | Peran guru Profesional dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan prestasi belajar di sekolah dasar pada jenjang pendidikan dasar | 1. Dr. Hamzah, M.Pd 2. Dr. H. Suharnis, S.Pd., M.Pd |
| 2 | Selasa 16/01/2024 | Nur inan binti bintang | Pembentukan dan pengembangan karakter dan kepribadian siswa di sekolah dasar | 1. Drs. Syaiful Muhammed binu, M.Pd 2. Dzulha Elfira, M.Pd |
| 3 | Kamis 18/01/2024 | Wahidah | pengembangan program teknologi informasi pada program field di sekolah dasar dalam mendukung pembelajaran | 1. Drs. H. Noch Arponi Hademi, M.Pd. 2. Elisa Hamidah, M.Pd. |
| 4 | Jumat 19/01/2024 | Ulyan Iman | Pembentukan dan pengembangan karakter dan kepribadian siswa di sekolah dasar | 1. Salakudin, S.Ag., M.Ag 2. Dr. Ellya, S.Ag., M.Ag |
| 5 | Senin 22/01/2024 | Muqoddah, S. | Peran pengembangan teknologi informasi, internet dan media sosial dalam meningkatkan kinerja dan prestasi belajar di sekolah dasar | 1. Dr. Rustina, S.Pd., M.Pd 2. Mawar, S.Pd., M.Pd |
| 6 | Senin 22/01/2024 | Halwah, Dwiawati | Peran teknologi informasi dan media sosial dalam meningkatkan kinerja dan prestasi belajar di sekolah dasar | 1. Dr. H. Azma, M.Pd 2. Dr. Suharnis, S.Pd., M.Pd |
| 7 | Senin 22/01/2024 | Hastuti | Peran pengembangan teknologi informasi dan media sosial dalam meningkatkan kinerja dan prestasi belajar di sekolah dasar | 1. Dr. H. Azma, M.Pd 2. Dr. Suharnis, S.Pd., M.Pd |
| 8 | Rabu/03/02/2024 | fatih hidayahdikash | IMPLEMENTASI SISTEM KONSEP KONSEP DILAKUKAN PADA KEGIATAN PEMBELAJARAN DI SISWA KELAS 6 | 1. Dr. H. Narmi, S.Pd., M.Pd 2. Drs. Syahnil, M.Pd |
| 9 | Selasa/13/02/2024 | muhammad zikranzah | Peran teknologi informasi dan media sosial dalam meningkatkan kinerja dan prestasi belajar di sekolah dasar | 1. Dr. Syahnil, M.Pd 2. muhammad saidi Abdul Basit, S.Pd., M.Pd |
| 10 | Jumat/09/03/2024 | Analisa | Peran teknologi informasi dan media sosial dalam meningkatkan kinerja dan prestasi belajar di sekolah dasar | 1. Dr. Suharnis, S.Pd., M.Pd 2. Mawar, S.Pd., M.Pd |

| Jurnal Konsultasi Pembimbingan Skripsi | | | | |
|---|------------------|-----|---|--------------|
| JURNAL KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI | | | | |
| No | Hari / Tanggal | Bab | Saran Pembimbingan | Tanda Tangan |
| 1) | 7/Agustus/2024 | I | Perbaikan akademik Materi | |
| 2) | 23/Agustus/2024 | II | Musih dengan penambahan materi dan teori | |
| 3) | 18/Januari/2025 | III | Indikator dan Teori yang masih kurang jelas | |
| 4) | 20/Januari/2025 | I | Teori yang digunakan dan penambahan Materi yang terang kaitannya dengan teori dan konsistensi | |
| 5) | 25/Februari/2025 | III | Pembuktian terhadap observasi dan konsistensi | |
| 6) | 15/Maret/2025 | | | |

| RESPONDEN | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 44 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 |

| RESPONDEN | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 |
| 43 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 44 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 |

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR: 470 TAHUN 2025

TENTANG
PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji proposal skripsi untuk menguji proposal skripsi mahasiswa pada ujian seminar proposal;
b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
7. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

M E M U T U S K A N

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

- KESATU : Menetapkan Tim Penguji Proposal Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut:
1. Penguji : Masmur, S.Pd.I., M.Pd
2. Pembimbing I : Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd
3. Pembimbing II : Rafiq Badjeber, M.Pd
untuk menguji Proposal Skripsi Mahasiswa
Nama : Nadira, B
NIM : 211030009
Jurusan : MPI
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 4 PALU

- KEDUA : Tim Penguji Proposal Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam proposal skripsi yang diujikan;
KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2025
KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 14 April 2025

Dekan,


Dr. Saepudin Mashuri S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19731231 200501 1 070

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 945 TAHUN 2024

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang :
- a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
 - b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
 - c. bahwa berdasarkan perimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 6. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
 8. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

KESATU : Menetapkan saudara :

- 1. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd
- 2. Rafiq Badjeber, M.Pd.

sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :

Nama : Nadira B.
NIM : 21.1.03.0009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA ADMINISTRASI DI SMKN 4 PALU

KEDUA : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : /07 April 2024
Dekan,

Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I
NIP 19711231 200501 1 070

BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Rabu, 16 April 2025 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

| | | |
|---------------|---|---|
| Nama | : | Nadira, B |
| NIM | : | 211030009 |
| Program Studi | : | Manajemen Pendidikan Islam |
| Judul | : | PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 4 PALU |
| Pembimbing | : | I. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd II. Rafiq Badjeber, M.Pd |
| Penguji | : | Masmur, S.Pd.I., M.Pd |

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

| NO. | YANG DINILAI | NILAI | PERBAIKAN |
|-----|---------------------------|-------|-----------|
| 1 | ISI | | |
| 2 | BAHASA & TEKNIS PENULISAN | | |
| 3 | METODOLOGI | | |
| 4 | PENGUASAAN | | |
| 5 | JUMLAH | | |
| 6 | NILAI RATA-RATA | 90 | |

Palu, Rabu, 16 April 2025

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI
Darmawansyah, M.Pd
NIP. 198903202019031008

Pengaji
Masmur, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198903262020121000

Catatan

Nilai menggunakan angka :

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. 85-100 = A | 5. 65-69 = B- |
| 2. 80-84 = A- | 6. 60-64 = C+ |
| 3. 75-79 = B+ | 7. 55-59 = C |
| 4. 70-74 = B | 8. 50-54 = D (Tidak Lulus) |

|  | <p style="font-weight: bold;">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</p> <p style="font-weight: bold;">UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU</p> <p style="text-align: center;">جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية ببالو</p> <p style="text-align: center;">STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU</p> <p style="text-align: center;">Jl. Trans Palu-Patolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460185</p> <p style="text-align: center;">Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---------------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|----------------------------|---|---------------------------|-------------|---------------------------|---|------------|-------------|--|---|------------|-------------|--|---|--------|-------------|--|---|-----------------|-------------|----|
| <p style="font-weight: bold;">BERITA ACARA</p> <p style="font-weight: bold;">UJIAN PROPOSAL SKRIPSI</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Pada hari Rabu, 16 April 2025 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Nama : Nadira. B</p> <p>NIM : 211030009</p> <p>Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam</p> <p>Judul : PENGARUH KEPIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 4 PALU</p> <p>Pembimbing : I. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd II. Rafiq Badjeber, M.Pd</p> <p>Penguji : Masmur, S.Pd.I, M.Pd</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">NO.</th> <th style="width: 40%;">YANG DINILAI</th> <th style="width: 15%;">NILAI</th> <th style="width: 35%;">PERBAIKAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>ISI</td> <td style="text-align: center;">(Signature)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>BAHASA & TEKNIS PENULISAN</td> <td style="text-align: center;">(Signature)</td> <td style="text-align: center;">Perbaiki teknik Penulisan</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>METODOLOGI</td> <td style="text-align: center;">(Signature)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>PENGUASAAN</td> <td style="text-align: center;">(Signature)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>JUMLAH</td> <td style="text-align: center;">(Signature)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>NILAI RATA-RATA</td> <td style="text-align: center;">(Signature)</td> <td style="text-align: center;">90</td> </tr> </tbody> </table> | | NO. | YANG DINILAI | NILAI | PERBAIKAN | 1 | ISI | (Signature) | | 2 | BAHASA & TEKNIS PENULISAN | (Signature) | Perbaiki teknik Penulisan | 3 | METODOLOGI | (Signature) | | 4 | PENGUASAAN | (Signature) | | 5 | JUMLAH | (Signature) | | 6 | NILAI RATA-RATA | (Signature) | 90 |
| NO. | YANG DINILAI | NILAI | PERBAIKAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ISI | (Signature) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | BAHASA & TEKNIS PENULISAN | (Signature) | Perbaiki teknik Penulisan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | METODOLOGI | (Signature) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | PENGUASAAN | (Signature) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | JUMLAH | (Signature) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | NILAI RATA-RATA | (Signature) | 90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Palu, Rabu, 16 April 2025</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Mengetahui Ketua Jurusan MPI</p> <p style="text-align: center;">(Signature)</p> <p>Darmawansyah, M.Pd NIP. 19890320201903100</p> | <p>Pembimbing I</p> <p style="text-align: center;">(Signature)</p> <p>Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd NIP. 197510212006042000</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Catatan</p> <p>Nilai menggunakan angka :</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. 85-100 = A</td> <td style="width: 50%;">5. 65-69 = B-</td> </tr> <tr> <td>2. 80-84 = A-</td> <td>6. 60-64 = C+</td> </tr> <tr> <td>3. 75-79 = B+</td> <td>7. 55-59 = C</td> </tr> <tr> <td>4. 70-74 = B</td> <td>8. 50-54 = D (Tidak Lulus)</td> </tr> </table> | | 1. 85-100 = A | 5. 65-69 = B- | 2. 80-84 = A- | 6. 60-64 = C+ | 3. 75-79 = B+ | 7. 55-59 = C | 4. 70-74 = B | 8. 50-54 = D (Tidak Lulus) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. 85-100 = A | 5. 65-69 = B- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. 80-84 = A- | 6. 60-64 = C+ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. 75-79 = B+ | 7. 55-59 = C | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. 70-74 = B | 8. 50-54 = D (Tidak Lulus) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



KEWENANGAN AGAMA DAN DILAKUKAN DI SINI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية باللو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
Jl. Trans Palu-Palojo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromanti Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Rabu, 16 April 2025 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

Nama : Nadira, B
NIM : 211030009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 4 PALU
Pembimbing : I. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd
II. Rafiq Badjeber, M.Pd
Pengaji : Masmur, S.Pd.I., M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

| NO. | YANG DINILAI | NILAI | PERBAIKAN |
|-----|---------------------------|-------|-----------|
| 1 | ISI | | |
| 2 | BAHASA & TEKNIS PENULISAN | | |
| 3 | METODOLOGI | | |
| 4 | PENGUASAAN | | |
| 5 | JUMLAH | | |
| 6 | NILAI RATA-RATA | 90 | |

Palu, Rabu, 16 April 2025

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Darmawansyah, M.Pd
NIP. 19890302019031008

Pembimbing II

Rafiq Badjeber, M.Pd
NIP. 199001012019031000

Catatan

Nilai menggunakan angka :

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. 85-100 = A | 5. 65-69 = B- |
| 2. 80-84 = A- | 6. 60-64 = C+ |
| 3. 75-79 = B+ | 7. 55-59 = C |
| 4. 70-74 = B | 8. 50-54 = D (Tidak Lulus) |



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biaromu Telp: 0451-460798 Fax: 0451-460155
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR HADIR UJIAN PROPOSAL SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/ 2024

Nama : Nadira, B
NIM : 211030009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 4 PALU

Tgl / Waktu Ujian Proposal : Rabu,16 April 2025/10.00 WITA-Selesai

Pembimbing 1

Dr. H.J. Nahm, S.Ag., M.Pd
NIP. 197510212006042000

Pembimbing 2

Rafiq Badjeber, M.Pd
NIP. 199001012010031000

Rabu, 16 April 2025

Penguiji,

Masmur, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198903262020121000

Mengetahui
a.n. Delapan
Ketua urusan MPI
Darmawansyah, M.Pd
NIP. 19890320201903100



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية باللو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 1264 /Un.24/F.I.I/PP.00.9/04/2025
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Palu, 30 April 2025

Yth. Kepala SMK Negeri 4 Palu

di
Tempat

Assalamualaikum w.w

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

| | | |
|----------------------|---|--|
| Nama | : | Nadira B |
| NIM | : | 211030009 |
| Tempat Tanggal Lahir | : | Palu 05 Juni 2002 |
| Semester | : | VIII |
| Program Studi | : | Manajemen Pendidikan Islam |
| Alamat | : | Jl. Munif Rahman |
| Judul Skripsi | : | PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 4 PALU |
| No. HP | : | 085825141665 |

Dosen Pembimbing :
1. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd
2. Rafiq Badjeber, M.Pd

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin
untuk melaksanakan penelitian di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan,

Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag, M.Pd.I

NIP. 19731931 200501 1 070



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN MENENGAH
WILAYAH I KOTA PALU DAN KAB. SIGI
SMK NEGERI 4 PALU



Alamat
Kecamatan
Kecamatan

Jl. Totesi No 08
Duyu
Tatanga

Kota
Palu
Provinsi
Sulawesi Tengah
Kode Pos
94225

Email
Website
NPNSN
smkn4palusuteng@gmail.com
https://smkn4palu.sch.id/
40203623

SURAT REKOMENDASI
Nomor 400.3/ 114 /421 5/Disdik

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 1264/Un.24/F.II/PP.00 9/04/2025
Tanggal 30 April 2025 tentang izin mengadakan Penelitian, maka Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Palu dengan ini
menerangkan mahasiswa dibawah ini :

| | |
|---------------|------------------------------|
| Nama | : Nadira B |
| NIM | : 211030009 |
| Semester | : VIII (Delapan) |
| Program Study | : Manajemen Pendidikan Islam |

Benar telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 4 Palu pada tanggal 11 Juli 2025 s d 23 Juli 2025 guna
melengkapi data pada Penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap
motivasi kerja pegawai di SMK Negeri 4 Palu".

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Palu, 08 Agustus 2025
Kepala Sekolah

Yonas M. Arifing Lallo, S.Pd.,S.Kom.,M.M
NIP. 19731007 200012 1 002

