

**HUBUNGAN ANTARA KERJASAMA KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITE
SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KEPALA SEKOLAH SMP SE-KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

OLEH :

AINI SAFITRI
NIM . 3003164048

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

ABSTRAK

	HUBUNGAN ANTARA KERJASAMA KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITE SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJATERHADAP MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH SMP SE-KABUPATEN ACEH TAMIANG.
--	--

Nama : Aini Safitri
Nim : 3003164048
Ayah : Kasim
Pembimbing (1) : Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Pembimbing (2) : Dr. Edy Syahputra, M.Hum

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan antara kerjasama komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah, (2) hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah, dan (3) hubungan antara kerjasama komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah.

Populasi penelitian adalah kepala sekolah SMP Se Kabupaten Aceh Tamiang dengan jumlah 38 kepala sekolah. Sampel penelitian ini berjumlah 38 kepala sekolah. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi sederhana dan regresi dan korelasi ganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan angka korelasi 0,357 dan garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$. (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan angka korelasi 0,566 dan garis regresi $\hat{Y} = 46,47 + 0,44X_2$. dan (3), terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah, dengan angka korelasi 0,652 dan garis regresi $\hat{Y} = 37,27 + 0,20X_1 + 0,42X_2$.

Kata Kunci: Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah.

المخلص

	العلاقة بين رئيس المدرسة، اللجنة المدرسية و اقتناع العمل على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ عيني سافطري
--	--

رقم المقيد : ٣٠٠٣١٦٤٠٤٨
الشعبية : التربية الإسلامية ؟؟؟؟
المكان و التاريخ الولادة : ميدان، ٢٦ من يونيو ١٩٩٢ ؟؟؟؟
الجامعة : الدراسات العليا الجامعة الإسلامية الحكومية سومطرة الشمالية
إسم الوالد : كسيم
إسم الوالدة : ؟؟؟؟
المشرف الأول : الدكتور. جندي وجايا، م. ف. د
المشرف الثاني : الدكتور. ايدي سافطري، م. هوم

يهدف هذا البحث لتحليل : الأول، العلاقة بين اللجنة المدرسية على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ، الثاني، العلاقة بين اقتناع العمل على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ، والثالث، العلاقة بين اللجنة المدرسية و اقتناع العمل على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ. كان مجتمع الدراسة جميع مدراء المدارس الثانوية في منطقة اتجيه تاميانغ مع ما مجموعه ٣٨ مديرا. بلغت عينة الدراسة ٣٨ مديرا. أداة البحث عبارة عن استبيان يحتوي على نموذج مقياس ليكرت. يتم إجراء اختبارات المتطلبات لاختبار الظروف الطبيعية والخطية والاستقلالية بين المتغيرات المستقلة. استخدمت تقنيات تحليل البيانات الارتباط والتراجع والارتباط البسيط $\alpha = 0.05$ والانحدار المتعدد والارتباط عند مستوى الأهمية

حاصلات النتائج من هذا البحث هي: الأول، وجدت العلاقة التامة العلاقة بين رئيس المدرسة، اللجنة المدرسية و اقتناع العمل على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ بالنتيجة $0.357 = \bar{Y}$ و الانهراد $22.00 + 0.658X$. الثاني، وجدت العلاقة التامة العلاقة بين اقتناع العمل على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ بالنتيجة $0.566 = \bar{Y}$ و الانهراد $0.444 + 0.472X$. و الثالث، وجدت العلاقة التامة العلاقة بين رئيس المدرسة، اللجنة المدرسية و اقتناع العمل على تشجيع العمل رئيس المدرسة الثانوية بالمنطقة اتجيه تاميانغ بالنتيجة $0.652 = \bar{Y}$ و الانهراد $0.20 + 0.2727X + 0.242$.

ABSTRACT

	<p>RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL COOPERATION WITH SCHOOL COMMITTEE AND JOB SATISFACTION ON ALL JUNIOR HIGH SCHOOL PRINCIPALS' MOTIVATION WORK IN ACEH TAMIANG REGENCY.</p>
--	---

Name : Aini Safitri
Reg. Number : 3003164048
Father's Name : Kasim
First Adviser : Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Second Adviser : Dr. Edy Syahputra, M.Hum

The purpose of the study was to find out: (1) the relationship between school committee cooperation with the principals' work motivation, (2) the relationship between principals' job satisfaction and their work motivation, and (3) the relationship between school committee cooperation with all principals' job satisfaction and their work motivation together.

The population of this study was all Junior High School Principals in Aceh Tamiang Regency with a total 38 principals. The sample of this study amounted to 38 principals. The research instrument is a questionnaire with a Likert scale model. Requirement tests are conducted to test normality, linearity, and independence between independent variables. Data analysis techniques used correlation and regression and simple correlation and multiple regression and correlation at the significance level $\alpha = 0.05$.

The findings of the study show: (1) there is a positive and significant relationship between the school principals cooperation with school committees and the principals' work motivation with a correlation of value 0.357 and a regression line $\hat{Y} = 56.58 + 0.22X_1$, (2) there is a positive and significant relationship between principals' job satisfaction and their work motivation with a correlation of value 0.566 and a regression line $\hat{Y} = 46.47 + 0.44X_2$, and (3), there is a positive and significant relationship between the principals cooperation with school committees and the principals' job satisfaction and their work motivation, with a correlation number of value 0.652 and a regression line $\hat{Y} = 37.27 + 0.20X_1 + 0.42X_2$

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah menganugerahkan taufiq, hidayah, rahmat dan maunah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KERJASAMA KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITE SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH SMP SE KABUPATEN ACEH TAMIANG”, sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, program Pascasarjana, Fakultas Pendidikan Islam konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam selalu kita ucapkan kepada contoh teladan terbaik dunia, yaitu Nabi Muhammad SAW. Semoga mendapat syafaatnya di *yaumul akhir. Aamin.*

Penulis menyadari bahwa Tesis ini, dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag. Sebagai Rektor UIN-SU Medan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syukur Kholil, M.A. Sebagai Direktur Pascasarjana UIN-SU Medan, yang telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana UIN-SU Medan.
3. Bapak Dr. Achyar Zein, M.A. Sebagai Wakil Direktur Pascasarjana UIN-SU Medan, yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana UIN-SU Medan.
4. Bapak. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag. Sebagai Ketua Prodi PEDI Pascasarjana UIN-SU Medan, yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta persetujuan mulai dari pengajuan judul Tesis hingga menyelesaikan penulisan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Edi Saputra, M.Hum. Sebagai Sekretaris Prodi Pendidikan Islam (Manajemen Pendidikan Islam) Pascasarjana UIN-SU Medan, yang telah memberikan motivasi dan saran serta masukan yang konstruktif, sehingga sangat membantu dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.
6. Terkhusus kepada Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd. Selaku pembimbing I yang telah banyak mengarahkan dan memberi bimbingan kepada penulis selama penulisan Tesis ini.
7. Terkhusus juga kepada Bapak Dr. Edi Saputra, M.Pd. Selaku pembimbing II yang telah banyak mengarahkan dan memberi bimbingan kepada penulis selama penulisan Tesis ini.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas bagian prodi PEDI Pascasarjana UIN-SU Medan baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.
9. Kepada seluruh Kepala sekolah dan Komite Sekolah SMP Kabupaten Aceh Tamiang.
10. Teristimewa untuk Ayahanda Kasim Dan Ibunda Sadiyah tercinta yang selalu berdoa dengan tulus ikhlas untuk keberhasilan putrinya ini.
11. Kakak Yupriani, S.Pd yang selalu mendorong dan memberikan bantuan baik moril maupun materil untuk terselesaikannya pendidikan Pascasarjana ini.
12. Anak-anakku, permata hatiku Dio Alfany dan Nada Nazhifah yang menjadi penyemangat hidupku, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik dan senantiasa mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.
13. Kepada Bapak Drs. Aiyub yang berperan sebagai orangtua dan abanganda, yang selalu mensupport dan memberikan bantuan informasi penelitian, sumbang saran baik moril maupun materil.
14. Khusus untuk Abi Awaluddin Kholid; calon Imam Surgaku yang dengan tulus ikhlas menjaga, mensupport, mendorong penulis hingga penulis mampu melewati tahap-tahap tersulit dalam hidup hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Pascasarjana ini.
15. Kepada teman teman seperjuangan yaitu; Nourma Manurung, Muhammad Syarif, Refi Syahputra, Desvi Intan Khairani, Ita Khairani dan Heni Herlita yang banyak memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulis lebih mudah menyelesaikan penulisan Tesis ini.

Saya menyadari tesis ini masih belum sempurna dan masih banyak keterbatasan dan kekurangan. Maka dari itu penulis berharap masukkan dan sumbang sarannya untuk kesempurnaan penelitian ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat untuk penulis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi sekolah maupun perguruan tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2018

Penulis

AINI SAFITRI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Teoritis	14
1. Motivasi Kerja	14
a. Pengertian Motivasi Kerja	14
b. Tujuan Motivasi	19
c. Fungsi Motivasi	20
d. Jenis-jenis Motivasi	21
e. Teori-teori Motivasi	21
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2. Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah	36
a. Pengertian Komite Sekolah	36
b. Prinsip dan Tujuan Pembentukan Komite Sekolah	38
c. Peran dan Fungsi Komite Sekolah	40
3. Kepuasan Kerja	48
a. Pengertian Kepuasan Kerja	48
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	54
B. Penelitian yang Relevan	57
C. Kerangka Berfikir	59
1. Hubungan Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah	59
2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah	60
3. Hubungan Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah	60
D. Hipotesis Penelitian	61
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Lokasi Penelitian	63
B. Jenis Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel	66
1. Populasi	66
2. Sampel	66
D. Defenisi Operasional Penelitian	66
E. Teknik Pengumpulan Data	67
1. Penyusunan Instrumen	67
2. Skala Nilai	68
F. Uji Coba Instrumen	69
1. Validitas	69
2. Reliabilitas	70
G. Analisis Data	70
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Linieritas dan Keberartian	71
3. Uji Independensi	72
4. Pengujian Hipotesis	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Deskripsi Data	74
B. Uji Kecenderungan Penelitian	79
C. Pengujian Persyaratan Analisis	87
D. Pengujian Hipotesis	92
E. Pembahasan	96
F. Keterbatasan Penelitian	99

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	100
DAFTAR KEPUSTAKAAN	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar nama sekolah SMP Negeri di Aceh Tamiang Dalam Penelitian	63
Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Penilaian	68
Tabel 3 Data Penelitian	74
Tabel 4 Distribusi Frekuensi Data Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah	76
Tabel 5 Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja	77
Tabel 6 Distribusi Data Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah	78
Tabel 7 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1	79
Tabel 8 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X2	81
Tabel 9 Tingkat Kecenderungan Variabel Kerjasama Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah (X1)	83
Tabel 10 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja	85
Tabel 11 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah	86
Tabel 12 Rangkuman Analisis Uji Normalitas	87
Tabel 13 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara X1 Dengan Y	89
Tabel 14 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara X2 Dengan Y	90
Tabel 15 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara X1 Dengan X2	91
Tabel 16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 Dengan Y Dan Uji Keberrartian	93
Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X2 Dengan Y Dan Uji Keberrartian	94
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 dan X2 Dengan Y	95
Tabel 19 Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif masing-masing Variabel Prediktor	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Paradigma Penelitian	61
Gambar 2 Histogram Variabel Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah	76
Gambar 3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja	78
Gambar 4 Histogram Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	106
Lampiran 2 Data Penelitian	115
Lampiran 3 Perhitungan Statistik Deskriptif	116
Lampiran 4 Uji Kecenderungan	123
Lampiran 5 Uji Normalitas	127
Lampiran 6 Uji Linearitas	131
Lampiran 7 Uji Independensi Antar Variabel Bebas	140
Lampiran 8 Perhitungan Korelasi Sederhana	142
Lampiran 10 Perhitungan Korelasi Ganda	145
Lampiran 11 Analisis Regresi Sederhana	147
Lampiran 12 Analisis Regresi Ganda	153
Lampiran 13 Sumbangan Relatif (SR) Dan Sumbangan Efektif (SE)	159

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi yang dimiliki kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana, bertahap dan berkesinambungan. Beberapa pendapat para ahli tentang motivasi sebagai dasar membahas motivasi kerja kepala sekolah. Gibson dkk, mendefinisikan motivasi sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan.¹ Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Selanjutnya Robbins mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapainya”.² Usman menjelaskan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*Wish*), dorongan (*Desire*) atau implus.³ Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut Hasibuan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan skala daya upaya untuk mencapai tujuannya untuk mencapai kepuasan”.⁴ Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵

Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarihoran yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan kontribusi sebesar 6,24%.⁶ Dengan demikian disarankan dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnain juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja dosen yang paling rendah terdapat pada sub variabel dan indikator motivasi kerja yang bersifat intrinsik pada aspek kemandirian dan percaya dirihnya memberikan pengaruh 3% terhadap kinerja dosen. Selain itu implikasi peningkatan motivasi kerja dosen yang partisipatif, konsep baru dan inovatif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen.⁷

Dari uraian di atas motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat. Mampu membuat manusia semangat atau tidak semangat melakukan sesuatu. Motivasi dapat naik dan dapat turun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi yaitu motivasi yang muncul dari dalam seperti minat dan keingintahuan sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk insentif dan hukuman. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman. Motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman.⁸

Berdasarkan berbagai pendapat tentang motivasi itu, dapat dikatakan motivasi kerja kepala sekolah adalah dorongan atau keinginan yang melatar belakangi kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Motivasi kerja kepala sekolah dapat bersumber dari diri kepala sekolah (*intrinsik*) dan motivasi yang bersumber dari luar diri kepala sekolah (*ekstrinsik*).

Menurut Dirjen PMPTK dengan adanya kerjasama dan partisipasi kepalasekolah dengan masyarakat (komite sekolah) maka kepala sekolah akan memiliki akuntabilitas terhadap pihak-pihak tersebut yang merupakan kewajiban kepala sekolah untuk selalu melibatkan pihak-pihak terkait sebagai alat kontrol.⁹ Dalga menyimpulkan bahwa iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 26,8%.¹⁰

¹ Gibson dkk, *Organisasi ; Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 340.

² Stephen P, Robbins, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih bahasa : Benyamin Molan, (Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang, 2006), h. 213.

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 223.

⁴ Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV. Mas Agung, 2007), h. 95.

⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 1.

⁶ Afwan Tarihoran, *Hubungan Prilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan*, Tesis, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, 2009), h. 1.

⁷ Iskandar Zulkarnain, *Kontribusi Budaya Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah*, Tesis, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, 2009), h. 1.

⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*, h. 7.

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, (Jakarta: Dirjen PMTK, 2004), h. 10.

¹⁰ Dalga, *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-guru SMP Negeri Kecamatan X (sepuluh) Kota kabupaten Tanah Datar*, Tesis, (Padang: UNP, 2005), h. 85.

Rohiat menyebutkan bahwa sekolah yang efektif adalah sekolah yang meyakini bahwa partisipasi warga sekolah dan masyarakat (komite sekolah) merupakan bagian dari kelangsungan hidup sekolah.¹¹ Hal ini dilandasi oleh keyakinan bahwa makin tinggi tingkat partisipasi, makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab dan makin besar pula tingkat dedikasinya. Esensi hubungan sekolah dan masyarakat (komite sekolah) adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan dan dukungan dari masyarakat terutama dukungan moral dan finansial.

Peran serta masyarakat diatur dalam kelembagaan yang di sebut komite sekolah. Menurut Depdiknas komite sekolah diharapkan menjadi mitra sekolah yang mewadahi dan menyalurkan aspirasi serta prakarsa masyarakat dalam membuat kebijakan operasional dan program pendidikan di sekolah.¹² Sedang menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pada pasal 55 merinci komite sekolah sebagai lembaga mandiri dengan anggota orangtua/wali peserta didik, komite sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. Selanjutnya pada pasal 56 ayat 3 menyebutkan komite sekolah sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.¹³

Selain itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor:044/U/2002 Depdiknas, dinyatakan komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah.¹⁴

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 tentang Komite sekolah menyatakan bahwa komite sekolah diartikan sebagai lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan komunitas sekolah yang peduli pendidikan. Fungsi komite sekolah adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.¹⁵

Pelayanan pendidikan bermutu perlu dukungan komite sekolah bermutu. Komite sekolah dikatakan bermutu jika dipilih dan melaksanakan fungsinya sesuai dengan permendikbud nomor 75 tahun 2016. Banyak faktor yang mempengaruhi terwujudnya komite sekolah bermutu. Kepala sekolah harus mampu dalam mewujudkan komite sekolah bermutu agar dapat bekerjasama dengan baik dalam mewujudkan fungsi dan peran komite sekolah sesuai permendikbud nomor 75 tahun 2016.

Sebelum diterapkannya permendikbud nomor 75 tahun 2016, komite sekolah dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah. Banyak permasalahan terkait fungsi komite sekolah. Masih adanya unsur guru sebagai anggota komite sekolah memungkinkan terjadinya *conflict of interest* dari guru, tenaga kependidikan, penyelenggara sekolah, dan *stakeholder* lainnya. Peraturan ini juga belum mencantumkan nomenklatur yang tegas membedakan antara pungutan, sumbangan, dan bantuan. Hal ini membuka celah adanya pungutan berbalut sumbangan atau bantuan.

Pemerintah menangani permasalahan pungutan liar (pungli) dengan serius. Bukti keseriusan adalah dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar. Sektor pendidikan menduduki peringkat dua dari tujuh sektor pelayanan publik yang rawan pungli (data Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri). Kegiatan pungli di sekolah tentu memberatkan masyarakat kurang mampu.¹⁶

Mencermati isi permendikbud nomor 75 tahun 2016, kita akan berfikir, "ini adalah *angin segar* untuk mewujudkan komite sekolah bermutu". Hal ini ada benarnya mengingat isi peraturan ini merupakan revitalisasi komite sekolah. Beberapa poin penting dalam peraturan menteri ini yang merupakan revitalisasi komite sekolah adalah:¹⁷ (1) komite sekolah berperan sebagai *check and balances* penyelenggaraan sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan; (2) mekanisme rekrutmen dan keanggotaan komite sekolah berubah sehingga mengurangi kemungkinan adanya *conflict of interest* dari dewan guru dan staf, penyelenggara sekolah, serta *stakeholder lainnya*; (3) mekanisme akuntabilitas tentang ketersediaan dan penggunaan anggaran di sekolah yang dapat diketahui oleh seluruh *stakeholders* sekolah; (4) nomenklatur yang secara jelas membedakan pengertian: pungutan, sumbangan, dan bantuan; (5) kedudukan, fungsi, tugas komite sekolah semakin jelas.

Angin segar dapat menjadi *hanya angin lalu* jika kita tidak mampu menangkap dan memanfaatkannya. Oksigen sumber kesehatan dan kekuatan tidak kita dapatkan, karena banyak celah yang dapat membuat angin segar itu berkurang bahkan hilang. Walaupun peraturan baik dan jelas, jika pelaksanaannya banyak penyimpangan, peraturan hanya menjadi dokumen pelengkap administrasi belaka.

Banyak pihak yang terlibat dalam melaksanakan permendikbud nomor 75 tahun 2016. Sebagai gambaran, alur pelaksanaan peraturan menteri ini dari tingkat kabupaten/kota adalah: (1) dinas pendidikan kabupaten/kota mensosialisasikan kepada kepala dinas pendidikan kecamatan dan pengawas sekolah; (2) pengawas sekolah mensosialisasikan kepada kepala sekolah; (3) kepala sekolah mensosialisasikan kepada orangtua/wali peserta didik, tokoh masyarakat, komunitas sekolah yang peduli pendidikan, dan warga sekolah; (4) pemilihan komite sekolah; (4) komite sekolah

¹¹Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung, RefikaAditama, 2008), h. 60.

¹²Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Pendidikan dan Komite Sekolah*, h.3.

¹³UU RI No. 20 Tahun 2003, *Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2012), h. 35.

¹⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, h.263.

¹⁵ Kemendikbud. 2016. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nomor 22, Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta.

¹⁶ Peraturan Presiden. 2016. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2016 Tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar*. Jakarta

¹⁷ Kemendikbud. 2016. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan...*

melaksanakan tugas. Jika ada pihak tersebut di atas yang tidak melaksanakan fungsi dengan baik, dimungkinkan komite sekolah bermutu tidak akan terwujud.

Salah satu kondisi yang memprihatinkan adalah rendahnya partisipasi masyarakat terhadap proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan sekolah. Ketika diadakan rapat pleno wali murid, peserta hadir didominasi kaum perempuan dan orang tua usia lanjut. Berdasarkan hasil penelitian Balitbang Kemendiknas RI dalam Zulkifli tingkat partisipasi orang tua peserta didik dan masyarakat dalam hal dukungan pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah masih rendah.¹⁸

Partisipasi dalam hal: penentuan kebijakan program dan pengawasannya, pengembangan iklim sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, dan pertemuan rutin dengan rata-rata partisipasi 57,10%. Partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik justru tinggi dalam hal: mengawasi mutu sekolah, rapat orang tua peserta didik, pembayaran dan bentuk iuran sekolah per-bulan serta pembayaran uang untuk kepentingan peserta didik baru.

Partisipasi rendah juga terjadi pada komite sekolah. Komite sekolah diharapkan memberikan kontribusi demi kemajuan sekolah, namun secara umum belum memberikan hal yang diharapkan. Komite sekolah terkesan hanya sebagai lambang pelengkap struktur organisasi, menyerahkan penyusunan kebijakan pada kepala sekolah dan menandatangani dokumen jika sudah jadi, menandatangani RAPBS dan RKAS tanpa melihat isinya.

Rendahnya partisipasi orang tua peserta didik, masyarakat, dan komite sekolah adalah realita. Antara cita dan realita terjadi ketimpangan. Sinergitas antara komite sekolah dan kepala sekolah sangat diperlukan demi terwujudnya sekolah bermutu. Menghadapi permasalahan ini, harus ada pihak yang berjuang mewujudkan komite sekolah sebagai lembaga mandiri yang bermutu. Mencermati uraian di atas, kepala sekolah merupakan salah satu pihak yang memiliki posisi strategis mewujudkan impian ini.

Kepala sekolah disebut sebagai salah satu pihak yang mungkin melakukan pungli. Semua aturan yang dibuat manusia pasti ada celahnya. Kepala sekolah yang kurang bertanggung jawab mungkin melakukan pungli, namun yang jujur berdedikasi tidak hanya sekedar menghindari pungli tapi akan tampil sebagai pejuang mewujudkan komite sekolah bermutu. Pejuang di sini bukan berarti tampil sendiri, tetapi sebagai motor penggerak bagi pejuang-pejuang lain dengan prinsip gotong-royong. Pihak yang dapat diajak kerjasama misalnya: pengawas sekolah, tokoh pendidikan, tokoh masyarakat, orang tua peserta didik, masyarakat, dan dunia usaha/industry

Upaya kepala sekolah dalam mewujudkan komite sekolah bermutu bukanlah pekerjaan mudah. Rendahnya tingkat partisipasi orang tua peserta didik dan masyarakat dalam hal dukungan pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan faktor utama. Menghadapi kondisi demikian, kepala sekolah harus melakukan dua hal yaitu: (1) memfasilitasi pemilihan ulang komite sekolah berdasar permendikbud nomor 75 tahun 2016; (2) memberdayakan komite sekolah agar bermutu.

Memfasilitasi pemilihan ulang komite sekolah dilakukan dengan langkah-langkah: (1) mensosialisasikan permendikbud nomor 75 tahun 2016; dan (2) pelaksanaan pemilihan komite sekolah. Langkah-langkah ini harus urut. Kegiatan sosialisasi permendikbud harus menjadi langkah pertama. Melalui sosialisasi ini menjadikan semua pihak yang terlibat memiliki pengetahuan dan pemahaman yang benar sehingga dapat melaksanakan fungsinya dengan baik.

Sosialisasi dapat dilakukan melalui kerja sama dengan beberapa pihak yang menguasai materi: (1) pengawas sekolah; (2) tokoh pendidikan; (3) tokoh masyarakat; (4) orang tua peserta didik; dan (5) masyarakat. Peserta sosialisasi adalah: (1) orang tua/wali peserta didik; (2) masyarakat; (3) tokoh pendidikan; (4) tokoh masyarakat; dan (5) kalangan dunia usaha/industry. Materi sosialisasi adalah permendikbud nomor 75 tahun 2016 dengan penekanan pada beberapa hal penting: (1) tugas dan fungsi komite sekolah; (2) makna revitalisasi komite sekolah; (3) pengertian sumbangan, bantuan, dan pungutan; (4) keanggotaan komite sekolah; dan (5) mendorong adanya kolaborasi peningkatan mutu pendidikan.

Pembentukan ulang komite sekolah dilakukan melalui rapat orang tua/wali siswa, dipilih secara akuntabel dan bertanggung jawab. Kepala sekolah harus bersikap jujur dan bertanggung jawab dengan mengundang semua calon anggota komite sekolah berdasarkan kredibilitasnya dan sesuai aturan, bukan memilih orang-orang yang disukai. Kepala sekolah sebaiknya memusyawarahkan dengan orang tua/wali peserta didik siapa saja tokoh yang akan diundang sebagai calon anggota komite sekolah.

Beberapa kriteria calon anggota komite sekolah adalah: (1) orang tua/wali siswa; (2) tokoh masyarakat, yaitu mempunyai pekerjaan dan perilaku hidup baik sebagai panutan masyarakat dan/atau anggota atau pengurus organisasi atau kelompok masyarakat peduli pendidikan; (3) pakar pendidikan, yaitu pensiunan pendidik atau orang yang berpengalaman di bidang pendidikan. Ketentuan pemilihan harus mengacu dan tidak boleh bertentangan dengan permendikbud nomor 75 tahun 2016. Anggota komite sekolah terpilih ditetapkan oleh kepala sekolah.

Komite sekolah yang dipilih dengan pedoman permendikbud nomor 75 tahun 2016 adalah komite sekolah yang *berpotensi* bermutu. Dikatakan *berpotensi*, karena berdasarkan penelitian, tingkat partisipasi komite sekolah rendah. Kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak meningkatkan partisipasi anggota komite sekolah dengan prinsip gotong-royong agar menjadi komite sekolah bermutu. Beberapa hal yang perlu dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan partisipasi komite sekolah adalah:¹⁹

¹⁸ Zulkifli. 2015. *Komite Sekolah di antara Cita dan realita*. Jurnal Potensia vol.14 Edisi 1 Januari-Juni 2015.

¹⁹ Girsang, CM. 2016. *Komisi III-B Rembuk Nasional Pendidikan dan Kebudayaan*. Paparan Staf Ahli Menteri Bidang Regulasi Pendidikan dan Kebudayaan.

- Menghormati
- Ucapan, sikap, dan tindakan menghormati menimbulkan rasa hormat dan senang bekerja sama
- Bersikap jujur, disiplin, dan dedikasi tinggi
- Kepala sekolah jujur, disiplin, dan berdedikasi menjadikan komite sekolah percaya dan senang bekerja sama.
- Membina hubungan harmonis
- Hubungan kekeluargaan harmonis adalah salah satu kunci keberhasilan kerja sama. Pekerjaan berat menjadi terasa ringan.
- Terbuka
- Keterbukaan kepala sekolah dalam program sekolah dan keuangan menimbulkan rasa saling percaya
- Menunjukkan sikap membutuhkan
- Ekspresi sikap membutuhkan adalah sikap menghormati keberadaan orang lain, meningkatkan rasa kepedulian.
- Melibatkan
- Melibatkan komite sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah meningkatkan rasa ikut memiliki. Komite sekolah merasa keberhasilan sekolah sebagai keberhasilannya.
- Belajar bersama
- Tugas komite sekolah dalam beberapa hal memerlukan pengetahuan yang mungkin kurang dikuasai, misalnya menyusun ADART. Kepala sekolah tidak berkesan mengguru tetapi seolah mengajak belajar bersama.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam mewujudkan komite sekolah bermutu. Tingkat partisipasi masyarakat, orang tua/wali siswa, dan komite sekolah rendah, digugah oleh kepala sekolah sebagai motor penggerak dengan prinsip gotong-royong. Kepala sekolah harus memiliki niat lurus, lapang dada, berdedikasi, dan taat aturan. Komite sekolah yang dipilih dan melaksanakan fungsi sesuai permendikbud nomor 75 tahun 2016, menjadi komite sekolah bermutu. Kolaborasi kepala sekolah dengan komite sekolah bermutu meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.

Kepala sekolah harus berupaya menjadi motor penggerak pemilihan ulang komite sekolah dengan pedoman permendikbud nomor 75 tahun 2016. Mutu layanan pendidikan adalah tanggung jawab bersama, orang tua/wali siswa, masyarakat, komite sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan semua pihak agar bergotong-royong meningkatkan partisipasinya.

Dari uraian tersebut disimpulkan komite sekolah adalah lembaga mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat yang beranggotakan orang-orang yang peduli pendidikan, dibentuk dan berperan dalam rangka upaya peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan dan memberikan pertimbangan, arahan, dukungan dan pengawasan di tingkat sekolah.

Kepala sekolah seharusnya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan para orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah, karena sesuai dengan program pemerintah dalam menjalankan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) kepala sekolah diberi otonomi yang lebih luas dalam menyelenggarakan dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran, pembenahan sarana dan prasarana pendukung sekolah dan kebijakan dalam merangkul mitra sekolah untuk melaksanakan segenap program sekolah. Dalam menjalankan tugas-tugas ini diharapkan kepala sekolah dapat merangkul Komite Sekolah sebagai mitra utama dalam melaksanakan semua program kerja yang telah dibuat.

Selain faktor kerjasama, faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah adalah faktor kepuasan kerja. Blum dalam Aryantimengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaannya, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.²⁰ Gibson dkk menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari.²¹ Menurut Handoko kepuasan kerja terjadi karena keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.²²

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang : "Hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Aceh Tamiang".

²⁰ Aryanti, SWD, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Ekonomi & Kewirausahaan, Vol. 01, No. 04, Agustus 2003, h. 68.

²¹ Gibson dkk, *Organisasi ; Prilaku, Struktur, Proses*, h. 150.

²² T. Hani Handoko, *Dasar-dasar Manajemen Produksi*, edisi 1, cetakan 13, (Yogyakarta:UGM Press, 1997), h. 193.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dimaknai bahwa faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah meliputi kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah, promosi jabatan, pendidikan dan latihan (diklat), pemberian insentif, mutasi jabatan, pemberian penghargaan, keinginan untuk berprestasi, kepuasan kerja, hubungan interpersonal dan sebagainya.

C. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti motivasi kerja kepala sekolah, banyak variabel yang perlu diperhatikan seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah sebelumnya, sehingga merasa perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja kepala sekolah SMP Se- Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
2. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
3. Apakah ada hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah.
3. Hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat secara teoritis sebagai berikut yaitu hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan pengetahuan tentang kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja dalam hubungannya motivasi kerja kepala sekolah. Sedangkan manfaat praktis penelitian ini adalah: (1) bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang sebagai panduan pembinaan kepala sekolah dalam rangka peningkatan motivasi kerja kepala sekolah, (2) bagi kepala sekolah, sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerjanya, dan (3) bagi peneliti lain, sebagai bahan kajian awal dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja.

BAB II
KAJIAN TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR,
DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Teoretis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai. Organisasi harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Motivasi (*motivation*) pada dasarnya berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.²³ Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman, motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.²⁴ Selanjutnya Wuraji berpendapat bahwa motivasi menyangkut soal perilaku, dan motivasi dapat diartikan sebagai usaha seseorang manusia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melakukannya.²⁵ Nurhalimah Harahap dan Syafaruddin, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan (*needs*) yang memberikan kepuasan atau mengurangi keseimbangan.²⁶ Jadi, dalam hal ini dapat penulis katakan Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Sementara itu, Winardi menyatakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.²⁷

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki²⁸. Pendapat yang dikemukakan oleh Chung & Megginson dalam Gomes, "*motivation is defined as goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)".²⁹

Sejalan dengan pendapat dari Chung & Megginson, Hasibuan juga memberikan definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁰ Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.³¹ Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Sedangkan Mangkunegara menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.³²

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian motivasi yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah

²³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 351.

²⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 275.

²⁵ Wuraji, *Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*. (Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud, 1988), h.24. Lihat Juga T. Hani Handoko. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1997), h.56, dan Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 23.

²⁶ Nurhalimah Harahap, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Raudhatul Hasanah Medan*, Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam, Volume 03 Nomor 02 Juli-Desember 2017, ISSN 2460-3678

²⁷ Winardi, *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.1

²⁸ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 930.

²⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.177.

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.219.

³¹ Samsudin Sadii, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung Pustaka Setia, 2005), h.281.

³² A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 61

penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik. Dalam Pandangan Islam setiap individu diharapkan memiliki dorongan untuk senantiasa menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, Allah SWT berfirman dalam Surat Ar- Ra'd ayat 11 sebagai berikut:

Artinya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.³³

Maksud ayat diatas adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

Begitu juga yang disampaikan Usman Najati dalam Nurzubaidah, motivasi sangat penting dalam setiap beraktifitas. Motivasi yang kuat untuk meraih suatu tujuan yang diinginkan akan menimbulkan cara dan strategi tersendiri mewujudkannya serta berusaha untuk mencari jalan dan upaya untuk menyelesaikannya. Al qur'an mempergunakan berbagai metode guna membangkitkan motivasi yang kuat melalui janji (rahmat) yang diharapkan dan ancaman (azab) yang ditakuti dan di hindari.³⁴ Firman Allah SWT Surat An-Nahl ayat 97 berbunyi:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ لَمْ يَذَكَرْ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ
يَا أَحْسَنَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.³⁵

Selanjutnya secara mendetail kita juga perlu mengetahui fungsi kerja dalam islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam islam merupakan sebuah kewajiban. Islam merupakan agama fitrah yang sesuai dengankebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhikebutuhan fisik itu ialah bekerja. Motivasi bekerja dalam islam itu adalah untukmencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islambukanlah mengejar hidup heddonis, bukan juga untuk status, apalagi untukmengejar kekayaan dengan segala cara. Tetapi untuk beribadah, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Seperti hadis tentang motivasi kerja dalam islam berikut :

Nabi

SAW

bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ، قَالَ وَهُوَ عَلَى الْمِنْبَرِ وَذَكَرَ الصَّدَقَةَ وَالْتَعَفُّفَ وَالْمَسْأَلَةَ : (الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ ، سُئِلَى فَأَلَيْدُ الْعُلْيَا هِيَ ، الْمُنْفَعَةُ وَالسُّئِلَى هِيَ لِسَائِلُهُ) . (رواه البخاري في كتاب الزكاة)

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar ra. Bahwasanya Rasulullah SAW, bersabda saat beliau di atas mimbar, beliau menyebutkan tentang shodaqoh, menjaga kehormatan diri, dan perihal meminta: "Tangan di atas lebih baik daripada tangan di bawah. Tangan di atas adalah orang yang memberi. dan tangan di bawah adalah orang yang meminta". (HR. Bukhori dalam Kitab Zakat).³⁶

³³ Lihat Q.S Ar-Rad [13]:11

³⁴ Nurzubaidah, *Hubungan Iklim Komunikasi dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa*, Jurnal Mahasiswa Program Studi Komunikasi Islam, Pascasarjana UIN Sumatera UtaraVol. 1 No. 1 Juli - Desember 2017

³⁵ Departemen Agama RI. 2006. Al-Qur'an dan Terjemahan Bandung: Diponegoro.

Secara umum, dapat dipahami dari hadits tersebut bahwa Nabi Muhammad SAW. sangat menganjurkan orang-orang yang kaya untuk bersedekah, dan orang-orang miskin untuk menjaga kehormatan diri dari meminta-minta. Dari ayat dan hadits yang dipaparkan, jelas bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luardirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.³⁷

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.³⁸

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi adalah sebagai suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Kepala sekolah yang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, kebijakan sekolah, kondisi kerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

c. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut Nawawi ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.³⁹

d. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Hasibuan, motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.⁴⁰

Sementara itu Nawawi membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

³⁶ Muhammad Fuad Bin Abdul Baqi, *Hadis Shahih Bukhari Muslim*, (Jakarta : Himpunan Hadis Terjemahan 2013), hal. 79

³⁷ Ibid, h.221

³⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 292.

³⁹ Hadari Nawawi..... h. 359.

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan..... h. 222.

- 2) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.⁴¹

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai pendorong yang berupa desakan, keinginan serta kebutuhan.

e. Teori – Teori Motivasi

1) Teori Maslow

Maslow mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti yang dikemukakan Hasibuan, teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.⁴² Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
- c) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

2) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg dalam Hasibuan menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.⁴³ Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup adalah :

- a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

3) Teori X dan Y

Douglas Mc.Gregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y.⁴⁴ Mc.Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

4) Teori Kebutuhan Mc.Clelland

Teori kebutuhan Mc.Clelland dikemukakan oleh David Mc.Clelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

⁴¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumberh*. 359.

⁴²Malayu Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.104-107.

⁴³Ibid, h. 228-229.

⁴⁴Robbbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta : Salemba Empat, 2007), h. 244-254.

- a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
- b) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.⁴⁵

5) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom menentangakan suatu teori yang disebutnya sebagai “ Teori Harapan”⁴⁶. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Terdapat 3 konsep penting berkaitan dengan teori ini seperti dikutip oleh Hasibuan, yaitu:

- a) Nilai (*Valence*) : Setiap bentuk insentif punya nilai positif (*favourable*) atau negatif (*unfavourable*) bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang.
- b) *Instrumentalitas* : Adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa merupakan alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan timbullah motivasi kerja.
- c) *Ekspektansi* : Persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan/hasil kerja.⁴⁷

Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya. *Expectancy Theory* berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi harapan seseorang mewakili keyakinan seorang individu bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh suatu tingkat kinerja tertentu. Cokroaminoto mengemukakan kelebihan, keterbatasan serta implikasi *ekspectancy theory*, yaitu:

a) Kelebihan *Expectancy Theory*

- (1) *Expectancy Theory* mendasarkan diri pada kepentingan individu yang ingin mencapai kepuasan maksimal dan ingin meminimalkan ketidakpuasan.
- (2) *Expectancy Theory* menekankan pada harapan dan persepsi, apa yang nyata dan aktual.
- (3) *Expectancy Theory* menekankan pada imbalan atau *pay-off*.
- (4) *Expectancy Theory* sangat fokus terhadap kondisi psikologis individu dimana tujuan akhir dari individu untuk mencapai kesenangan maksimal dan menghindari kesulitan.

b) Keterbatasan *Expectancy Theory*

- (1) *Expectancy Theory* tampaknya terlalu idealis karena hanya individu tertentu saja yang memandang korelasi tingkat tinggi antara kinerja dan penghargaan.
- (2) Penerapan teori ini terbatas sebab tidak langsung berkorelasi dengan kinerja di banyak organisasi. Hal ini terkait dengan parameter lain juga seperti posisi, tanggung jawab usaha, pendidikan, dan lain-lain.

c) Implikasi *Expectancy Theory*

- (1) Para manajer dapat mengkorelasikan hasil yang lebih disukai untuk tingkat kinerja yang ditunjukkan.
- (2) Para manajer harus memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang ditunjukkan.
- (3) Karyawan layak harus dihargai untuk kinerja luar biasa mereka.
- (4) Sistem imbalan harus berlaku jujur dan adil dalam suatu organisasi.
- (5) Organisasi harus merancang pekerjaan yang dinamis dan menantang.

⁴⁵ Ibid, h. 63-73.

⁴⁶ Winardi, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.104.

⁴⁷ Malayu Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*. 234-235.

- (6) Tingkat motivasi karyawan harus terus dikaji melalui berbagai teknik seperti kuesioner, wawancara personal, dan lain-lain.⁴⁸

6) Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- c) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- d) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.⁴⁹

7) Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Locke dalam Winardi mengemukakan bahwa penetapan tujuan merupakan proses kongnitif dari beberapa utilitas praktis.⁵⁰ Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan individu merupakan determinan perilaku yang utama. Selanjutnya diungkapkan semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi jika tujuan ini diterima oleh individu. Model penetapan tujuan menekankan bahwa suatu tujuan kerap kali berperan sebagai motivator. Setiap tujuan harus jelas, berarti dan menantang. Dalam penetapan tujuan untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, dijumpai oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan, komitmen dan umpan balik. Jika seorang manajer menetapkan suatu tujuan yang sulit dan seseorang kurang memiliki kemampuan untuk mencapainya maka pencapaian tidak akan terjadi. Demikian juga dua faktor lainnya.

8) Teori Hubungan Manusia

Sebagai perintis teori hubungan manusia Elton Mayo menekankan pentingnya aspek hubungan manusia dalam organisasi. Menurutny manusia pada prinsipnya senantiasa patuh, senang diajari, tidak suka mengkritik dan membutuhkan pimpinan. Manusia pada hakekatnya memiliki hasrat untuk bersatu dan ingin agar hidupnya lebih bermakna.⁵¹ Berdasarkan teori ini ia menolak pandangan tradisional yang mengaggap bahwa motif utama seseorang dalam bekerja adalah demi mengharap imbalan materi, gaji, insentif, bonus dan lain sebagainya yang bersifat finansial. Teori ini lebih menekankan dan mengaggap penting adanya faktor kontak sosial dikalangan pegawai dalam bekerja, dengan membuat mereka merasa penting dan berguna serta memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan, maka timbullah hubungan kemanusiaan yang lebih baik.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kepala sekolah perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi kepala sekolah untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi pegawai, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.⁵²

Dalam hal ini komunikasi juga menjadi bagian terpenting untuk membangkitkan motivasi kerja, komunikasi adalah suatu tindakan yang memberikan kontribusi yang sangat penting dalam pemahaman dan praktik interaksi serta tindakan seluruh individu yang terlibat dalam dunia pendidikan.

Hal ini senada dengan Syafaruddin, dalam berbagai organisasi, seperti perusahaan, perbankan, rumah sakit, sekolah dan perguruan tinggi diperlukan komunikasi diantara para anggotanya, sifat dasar komunikasi sebenarnya bertumpu pada proses pertukaran pesan diantara anggota organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dikemukakan oleh Lewis dalam buku Syafaruddin, bahwa "*communications is the exchange of messages resulting in a degree of shared meaning between a sender and a receiver*". Adanya

⁴⁸ Cokroaminoto, *Teori Ekspektasi : Sebuah Pendekatan Konsep Pemberian Imbalan Untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai* <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/12/13/teori-ekspektasi-sebuah-pendekatan-konsep-pemberian> - imbalan - untuk-meningkatkan-motivasi-pegawai, diakses 23 September 2017.

⁴⁹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 175-179.

⁵⁰ Winardi, *Motivasi & Pemativasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 117.

⁵¹ Kholil Syukur, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung: Citapustaka, 2006), h. 18.

⁵² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Grafindo, 1994), h. 92.

pertukaran pesan yang menghasilkan pembagian makna antara pengirim dan penerima disebut sebagai komunikasi. Proses seperti ini berlangsung dalam seluruh dimensi pergaulan manusia baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam suatu organisasi tertentu.⁵³

Maksudnya adalah faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah tidaklah luput dari hal utama yaitu komunikasi yang baik antar individu dalam dunia pendidikan. Komunikasi merupakan proses dua arah yaitu mempengaruhi. Mempengaruhi merupakan proses interaksi sosial, artinya pemimpin berupaya mempengaruhi pengikut dan pengikut juga berusaha mempengaruhi pemimpinnya. Proses mempengaruhi merupakan proses bolak balik bukan proses sekali jadi.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman, situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: a) *Kebijakan perusahaan*, seperti skala upah dan tunjangan pegawai, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru; b) *Sistem balas jasa atau sistem imbalan*, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka; c) *Kultur organisasi*, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.⁵⁴

Disamping itu, Saydam dalam Kadarisman menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).⁵⁵ Faktor internal, meliputi: (a) Kematangan Pribadi; Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya; (b) Tingkat Pendidikan; Kepala sekolah yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat kepala sekolah tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja; (c) Keinginan dan Harapan Pribadi; Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan; (d) Kebutuhan; Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut miliki untuk bekerja keras; (e) Kelelahan dan kebosanan; Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya; (f) Kepuasan kerja; Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Kepala sekolah yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya; 2) Faktor Eksternal, meliputi: (a) Kondisi Lingkungan kerja; Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut; (b) Kompensasi yang memadai; Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para kepala sekolah untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja, (c) Supervisi yang baik; Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi kepala sekolah dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi kepala sekolah umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para bawahannya; (d) Ada Jaminan Karier; Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para kepala sekolah mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut; (e) Status dan Tanggung Jawab; Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap kepala sekolah dalam bekerja.

⁵³Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, (Medan:Perdana Publishing,2017), h. 99-100.

⁵⁴J.A.F Stoner dan R.E. Freeman, *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kelima. (Jakarta: Intermedia, 1994), h. 45.

⁵⁵Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*,h. 296.

Kepala sekolah bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya; (f) Peraturan yang Fleksibel; Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku, maka akan cenderung mengakibatkan kepala sekolah memiliki motivasi yang rendah.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan, faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: 1) Faktor intrinsik, meliputi: (a) Prestasi (*Achievement*); Prestasi (*Achievement*) artinya pegawai memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan; (b) Pengakuan (*Recognition*); Pengakuan artinya kepala sekolah memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu; (c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*); Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut pegawai sesuai pada kemampuannya; (d) Tanggung Jawab (*Responsibility*); Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan; (e) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*); Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan; dan 2) Faktor ekstrinsik, meliputi: (a) Gaji atau Upah (*wages salaries*); Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu; (b) Kondisi kerja (*working condition*); Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya; (c) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*); Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan; (d) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*); Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggalakan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas; (e) Kualitas Supervisi; Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para kepala sekolah melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.⁵⁶

Sedangkan menurut Maslow yang dikutip Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*); Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja; 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*); Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di

⁵⁶ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 228-229.

tempat pekerjaan pada waktu bekerja; 3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*); Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok; 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*); Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan *prestise*. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula *prestise*-nya; dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*); Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.⁵⁷

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan kepala sekolah bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya, yang diukur dengan indikator sebagai berikut: a) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, b) Keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, c) Keinginan untuk mengembangkan diri, c) Keinginan untuk bertanggung jawab, d) Arahan dan bimbingan dari pimpinan, e) Keinginan untuk berprestasi, dan f) Keinginan untuk meningkatkan pendapatan.

2. Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah

a. Pengertian Komite Sekolah

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pada pasal 56 ayat 2 merinci komite sekolah sebagai lembaga mandiri dengan anggota orangtua/wali peserta didik, komite sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. Selanjutnya pada pasal 56 ayat 3 menyebutkan komite sekolah sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Selain itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor : 044/U/2002 dalam Depdiknas dinyatakan komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah.⁵⁸ Sedangkan menurut Fattah komite sekolah merupakan suatu badan atau lembaga non politis dan nonprofit, dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh para stakeholder pendidikan di sekolah sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan.⁵⁹

Permendikbud nomor 75 tahun 2016, merupakan revitalisasi komite sekolah. Beberapa poin penting dalam peraturan menteri ini yang merupakan revitalisasi komite sekolah adalah:⁶⁰ (1) komite sekolah berperan sebagai *check and balances* penyelenggaraan sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan; (2) mekanisme rekrutmen dan keanggotaan komite sekolah berubah sehingga mengurangi kemungkinan adanya *conflict of interest* dari dewan guru dan staf, penyelenggara sekolah, serta *stakeholder lainnya*; (3) mekanisme akuntabilitas tentang ketersediaan dan penggunaan anggaran di sekolah yang dapat diketahui oleh seluruh *stakeholders* sekolah; (4) nomenklatur yang secara jelas membedakan pengertian: pungutan, sumbangan, dan bantuan; (5) kedudukan, fungsi, tugas komite sekolah semakin jelas.

Banyak pihak yang terlibat dalam melaksanakan permendikbud nomor 75 tahun 2016. Sebagai gambaran, alur pelaksanaan peraturan menteri ini dari tingkat kabupaten/kota adalah: (1) dinas pendidikan kabupaten/kota mensosialisasikan kepada kepala dinas pendidikan kecamatan dan pengawas sekolah; (2) pengawas sekolah mensosialisasikan kepada kepala sekolah; (3) kepala sekolah mensosialisasikan kepada orangtua/wali peserta didik, tokoh masyarakat, komunitas sekolah yang peduli pendidikan, dan warga sekolah; (4) pemilihan komite sekolah; (4) komite sekolah melaksanakan tugas. Jika ada pihak tersebut di atas yang tidak melaksanakan fungsi dengan baik, dimungkinkan komite sekolah bermutu tidak akan terwujud.

Mulyasa menjelaskan bahwa :⁶¹ Manajemen Berbasis Sekolah merupakan konsep pemberdayaan sekolah dalam rangka peningkatan mutu dan kemandirian sekolah. Dengan manajemen berbasis sekolah diharapkan warga sekolah dan warga masyarakat setempat dapat melaksanakan pendidikan sesuai dengan kebutuhan, perkembangan zaman dan tuntutan global. Salah satu rasionalitas penerapan Manajemen Peningkatan Berbasis Sekolah adalah untuk membuat kebijakan atau keputusan menjadi lebih dekat dengan semua

⁵⁷ Ibid, h. 225-226.

⁵⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2004), h. 263.

⁵⁹ Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 118.

⁶⁰ Kemendikbud. 2016., *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan...*

⁶¹ Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya Bandung, h.31

fihak yang berkepentingan dengan pendidikan (*stakeholders*), sehingga hasilnya benar-benar merupakan aspirasi *stakeholders*. Untuk itu, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah mensyaratkan adanya partisipasi dari semua pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, baik warga sekolah seperti guru, kepala sekolah, siswa, dan tenaga-tenaga kependidikan lainnya, maupun warga diluar sekolah seperti misalnya orang tua siswa, akademisi, tokoh masyarakat dan pihak lain yang mewakili masyarakat. Partisipasi sangat diperlukan agar setiap kebijakan dan keputusan sekolah benar-benar mencerminkan aspirasi *stakeholders* sekolah. Saat ini, komite sekolah merupakan wadah bagi *stakeholders* untuk berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam kerangka pengembangan sekolah.

Dari uraian tersebut disimpulkan komite sekolah adalah lembaga mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat yang beranggota orang-orang yang peduli pendidikan, dibentuk dan berperan dalam rangka upaya peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan dan memberikan pertimbangan, arahan, dukungan dan pengawasan di tingkat sekolah.

b. Prinsip dan Tujuan Pembentukan Komite Sekolah

Masyarakat adalah stakeholder pendidikan yang memiliki kepentingan akan keberhasilan pendidikan di sekolah, sehingga sekolah harus bertanggung jawab terhadap masyarakat. Karena entitas yang di sebut “masyarakat” itu sangat kompleks dan tak terbatas (*borderless*), sehingga sangat sulit bagi sekolah untuk berinteraksi. Oleh sebab itu, konsep “masyarakat” itu perlu disederhanakan (*simplified*) agar menjadi mudah bagi sekolah dalam melakukan hubungan dengan masyarakat.

Penyederhanaan konsep “masyarakat” dilakukan melalui “perwakilan” fungsi stakeholder dengan jalan membentuk komite sekolah pada setiap sekolah yang sedapat mungkin dapat merepresentasikan keberagaman agar benar-benar dapat mewakili masyarakat, sehingga interaksi antara sekolah dengan masyarakat dapat diwujudkan melalui mekanisme pengambilan keputusan antara sekolah dengan masyarakat.

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 44/U2002, prinsip yang dianut dalam pembentukan komite sekolah adalah: (1) transparan, akuntabel, dan demokratis; dan (2) merupakan mitra sekolah. Komite sekolah berkedudukan di sekolah.⁶² Komite sekolah dapat terdiri atas satu sekolah, atau beberapa sekolah yang berbeda jenjang tetapi berada pada lokasi yang berdekatan, atau sekolah yang dikelola suatu penyelenggaraan pendidikan, atau karena pertimbangan lainnya. Komite sekolah bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga pemerintahan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 tentang Komite sekolah menyatakan bahwa komite sekolah diartikan sebagai lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, tokoh masyarakat, dan komunitas sekolah yang peduli pendidikan. Fungsi komite sekolah adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.⁶³

Pelayanan pendidikan bermutu perlu dukungan komite sekolah bermutu. Komite sekolah dikatakan bermutu jika dipilih dan melaksanakan fungsinya sesuai dengan permendikbud nomor 75 tahun 2016. Banyak faktor yang mempengaruhi terwujudnya komite sekolah bermutu. Kepala sekolah harus mampu dalam mewujudkan komite sekolah bermutu agar dapat bekerjasama dengan baik dalam mewujudkan fungsi dan peran komite sekolah sesuai permendikbud nomor 75 tahun 2016.

Banyak pihak yang terlibat dalam melaksanakan permendikbud nomor 75 tahun 2016. Sebagai gambaran, alur pelaksanaan peraturan menteri ini dari tingkat kabupaten/kota adalah: (1) dinas pendidikan kabupaten/kota mensosialisasikan kepada kepala dinas pendidikan kecamatan dan pengawas sekolah; (2) pengawas sekolah mensosialisasikan kepada kepala sekolah; (3) kepala sekolah mensosialisasikan kepada orangtua/wali peserta didik, tokoh masyarakat, komunitas sekolah yang peduli pendidikan, dan warga sekolah; (4) pemilihan komite sekolah; (4) komite sekolah melaksanakan tugas. Jika ada pihak tersebut di atas yang tidak melaksanakan fungsi dengan baik, dimungkinkan komite sekolah bermutu tidak akan terwujud.

Fattah menambahkan bahwa tujuan komite sekolah adalah: (1) mewadahi dan meningkatkan partisipasi para stakeholder pendidikan ditingkat sekolah, (2) untuk turut serta dalam merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan memonitoring pelaksanaan kebijakan sekolah dan pertanggungjawaban yang fokus pada kualitas siswa secara proporsional dan terbuka, (3) mewadahi partisipasi para stakeholder untuk turut serta dalam manajemen sekolah sesuai dengan peran dan fungsinya berkenaan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program sekolah dengan sukarela (*voluntir*) pemerhati atau pakar pendidikan yang peduli kepada kebutuhan sekolah, dan (4) menjembatani serta memasyarakatkan kebijakan sekolah kepada pihak-pihak yang mempunyai keterkaitan dan kewenangan ditingkat daerah.⁶⁴

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 44/U/2002 dinyatakan bahwa komite sekolah bertujuan untuk: (1) mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di sekolah, (2) meningkatkan tanggungjawab dan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah,

⁶²Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum*, h. 263.

⁶³Kemendikbud. 2016, *Peraturan Menteri Pendidikan...*

⁶⁴Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 118.

dan (3) menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di sekolah.⁶⁵

c. Peran dan Fungsi Komite Sekolah

Keanggotaan komite sekolah terdiri atas: (1) unsur masyarakat yang berasal dari (a) orangtua siswa, (b) tokoh masyarakat, (c) tokoh n kependidikan, (f) wakil alumni, (g) wakil siswa; (2) unsur dewan guru, yayasan/lembaga penyelenggaraan pendidikan, badan pertimbangan desa/kelurahan dapat pula di libatkan sebagai anggota komite sekolah maksimal 3 (tiga) orang. Anggota komite sekolah sekurang-kurangnya terdiri atas (1) ketua, (2) sekretaris, (3) bendahara. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota. Ketua bukan berasal dari kepala sakolah.

Komite sekolah wajib memiliki AD dan ART. AD sekurang-kurangnya memuat (1) nama dan tempat kedudukan, (2) dasar, tujuan, dan kegiatan, (3) keanggotaan dan kepengurusan, (4) hak dan kewajiban anggota dan pengurus, (5) keuangan, (6) mekanisme kerja dan rapat-rapat, dan (7) perubahan AD dan ART, dan perubahan organisasi. Tata hubungan antara komite sekolah dengan sekolah, Dewan pendidikan, dan instansi lain yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pendidikan, serta komite-komite sekolah pada sekolah lain bersifat koordinatif.

Sedangkan bukti tanggung jawab masyarakat terhadap sekolah diwujudkan dalam peran komite sekolah sebagai berikut: (1) pemberi pertimbangan (*advisori agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan, (2) pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, (3) pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan disatuan pendidikan, dan (4) mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat disatuan pendidikan.⁶⁶

Untuk dapat menjalankan peran komite sebagai pemberi pertimbangan (*advisori agency*), komite sekolah memiliki fungsi memberikan: (1) masukan, (2) pertimbangan, dan (3) rekomendasi kepada sekolah. Fungsi tersebut menurut tim pengembangan dewan pendidikan dan komite sekolah dijabarkan dalam kegiatan operasional sebagai berikut: (a) mengadakan pendataan kondisi sosial ekonomi keluarga siswa dan sumber daya alam masyarakat, (b) menganalisis hasil pendataan sebagai bahan pemberian masukan, pertimbangan dan atau rekomendasi secara tertulis kepada sekolah, (c) menyampaikan masukan, pertimbangan, dan atau rekomendasi secara tertulis kepada sekolah dengan tembusan kepada dinas pendidikan dan dewan pendidikan, (d) memberikan pertimbangan kepada sekolah dalam rangka pengembangan kurikulum muatan lokal, (e) memberikan pertimbangan kepada sekolah untuk meningkatkan proses pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM), dan (f) memberikan masukan dan pertimbangan kepada sekolah dalam menyusun visi, misi, tujuan, kebijakan dalam kegiatan sekolah.⁶⁷

Untuk menjalankan perannya sebagai pendukung (*supporting agency*), menurut tim pengembangan dewan pendidikan dan komite sekolah, komite sekolah memiliki fungsi sebagai berikut: (1) mendorong orang tua dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pendidikan, yang dijabarkan dalam kegiatan operasional dalam : (a) memantau pertemuan secara berkala dan insidental dengan orang tua dan masyarakat, (b) mencari bantuan dana dari dunia usaha dan dunia industri untuk biaya pembebasan uang sekolah bagi siswa yang berasal dari keluarga kurang mampu, (c) menghimbau dan mengadakan pendekatan terhadap orang tua dan masyarakat yang dipandang mampu untuk menjadi nara sumber dalam kegiatan intrakuler bagi siswa, (e) memberikan dukungan kepada sekolah untuk secara preventif dan kuratif dalam memberantas penyebab narkoba disekolah, dan (f) memberikan dukungan kepada sekolah dalam kegiatan ekstrakurikuler; (2) menggalang orang tua dan masyarakat dalam pembiayaan penyelenggaraan pendidikan, yang dijabarkan dalam kegiatan operasional: (a) memverifikasi RAPBS yang diajukan oleh kepala sekolah, (b) memberikan pengesahan terhadap RAPBS setelah proses verifikasi dalam rapat pleno komite sekolah, (c) memotivasi masyarakat kalangan menengah keatas untuk meningkatkan komitmennya bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah, dan (d) membantu sekolah dalam rangka penggalangan dana masyarakat untuk pengumpulan dana abadi; dan (3) mendorong tumbuhnya komitmen orang tua dan masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, yang dijabarkan dalam kegiatan operasional (a) melaksanakan konsep subsidi silang dalam penarikan iuran dari orangtua siswa, (b) mengadakan kegiatan inovatif untuk meningkatkan komitmen masyarakat, dan (c) membantu sekolah dalam menciptakan hubungan dan kerja sama antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat.⁶⁸

Untuk menjalankan perannya sebagai pengontrol (*controlling*), menurut tim pengembangan dewan pendidikan dan komite sekolah komite sekolah memiliki fungsi untuk melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan output pendidikan, yang dijabarkan dalam kegiatan operasional, meliputi: (1) mengadakan rapat atau pertemuan secara rutin/insidental dengan kepala sekolah dengan guru, (2) sering mengadakan kunjungan atau silaturahmi ke

⁶⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum*, h. 264.

⁶⁶Ibid, h. 264.

⁶⁷Ibid, h.32-33.

⁶⁸Ibid, h. 33-35.

sekolah atau dengan dewan guru di sekolah, (3) meminta penjelasan kepada sekolah tentang hasil belajar siswa, dan (4) bekerjasama dengan sekolah dalam kegiatan penelurusan alumni.⁶⁹

Untuk menjalankan fungsinya sebagai mediator, menurut tim pengembangan dewan pendidikan dan komite sekolah, sekolah memiliki fungsi: (1) melakukan kerja sama dengan masyarakat, yang dijabarkan dalam kegiatan operasional : (a) membina hubungan dan kerja sama yang harmonis dengan seluruh stakeholder pendidikan, khususnya dunia usaha dan dunia industri, (b) mengadakan peninjauan tentang kemungkinan untuk dapat mengadakan kerjasama atau MoU (*Memorandum of Understanding*) dengan lembaga lain guna memajukan sekolah, dan (2) menampung dan menganalisis aspiransi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang dilakukan oleh masyarakat, yang dijabarkan dalam kegiatan operasional:(a) menyebarkan kuisioner untuk memperoleh masukan, saran, dan ide kreatif dari masyarakat, (b) menyampaikan laporan kepada sekolah secara tertulis tentang hasil pengamatannya terhadap sekolah.⁷⁰

Dalam pandangan Islam, bentuk kerjasama ini sesungguhnya menunjukkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya di masyarakat, kepemilikan harta dan anugerah-anugerah Ilahi kepada masyarakat dan semua manusia, serta persoalan persaudaraan laki-laki dan perempuan seagama. Dari sisi bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial dan sangat banyak kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi di masyarakat, oleh itu, manusia harus bekerja sama dengan orang lain di masyarakat. Kehidupan manusia tergantung dari keterlibatannya dalam kehidupan kemasyarakatannya dengan orang lain. Asas agama Islam adalah hidup bersama dan hubungan seseorang dengan masyarakat karena seorang individu memiliki keterbatasan. Oleh itu, manfaat-manfaat yang diperoleh dari masyarakat, tidak pernah sebanding manfaat-manfaat yang diperoleh dari individu karena keterbatasannya. Oleh itu, agama Islam memerintahkan kepada pengikutnya dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan baik selalu bekerja sama dengan orang lain dan ketika individu-individu bekerja sama dan memiliki hubungan kemasyarakatannya, spirit persatuan yang berhembus dalam anatomi mereka akan menjaga mereka dari perpecahan, sehingga Islam sangat memandang penting keikutsertaan dalam masyarakat. Allah SWT dalam Al Qur'an berfirman dalam Surat Al- Maidah ayat 2 sebagai berikut:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya : Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah.⁷¹

Tak diragukan lagi bahwa di dalam setiap masyarakat, terdapat orang-orang yang fakir dan miskin, orang-orang yang tidak memiliki kemampuan bekerja dan pendapatannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan memperhatikan bahwa menurut sudut pandang agama Islam, semua manusia adalah makhluk Allah SWT dan semua kekayaan pada dasarnya kepunyaan-Nya, maka kita harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu-individu ini dalam batasan yang memungkinkan dan dapat diterima. Masalah ini membuktikan betapa pentingnya menjalin kerja sama dengan sesama individu dalam masyarakat. Jelaslah bahwa apabila diantara manusia dalam sebuah masyarakat memiliki semangat kerjasama yang besar, maka hal itu menjadi modal dalam kemajuan materi dan spiritual masyarakat karena kerjasama dan saling tolong menolong adalah sarana yang tepat untuk kemajuan dan perkembangan semua sisi dimasyarakat.

Oleh itu, Islam lebih mengedepankan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dari pada yang dilakukan secara individu karena pekerjaan yang dilakukan bersama-sama memiliki kepastian dan kekuatan lebih dan karena kekuatan individu terkumpul maka akan tercipta kekuatan besar sehingga pekerjaan-pekerjaan yang susah akan menjadi mudah. Bantuan dan partisipasi aktif dan tulus dalam pekerjaan baik dan memiliki kegunaan dalam masyarakat wajib bagi setiap Mukmin dan seseorang yang tidak peka terhadap kemajuan kaum Muslimin, walaupun hanya seorang Muslim saja, dan hanya memikirkan dirinya sendiri saja, maka sejatinya ia tidak mengindahkan maksud ayat yang menekankan adanya tolong menolong antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Perlu diperhatikan bahwa yang dimaksudkan Islam adalah adanya kerja sama dalam pekerjaan-pekerjaan yang baik dan berguna bagi masyarakat sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang menyebabkan tersebarnya kerusakan dan kebatilan dan dosa, bukan hanya tidak baik bekerja sama dalam hal itu, namun hal itu juga dilarang.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa peran Komite Sekolah adalah sebagai pemberi pertimbangan (advisory agency), pendukung (supporting agency), pengontrol (controlling agency), mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat pada lingkup satuan pendidikan (sekolah). Maka jelaslah bahwa komite sekolah merupakan mitra yang dapat berperan dalam pengembangan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kedua lembaga ini hendaknya terjalin kemitraan yang kokoh dan sinergitas, antara lain dalam hal:

⁶⁹Ibid, h.36.

⁷⁰Ibid, h.37.

⁷¹Lihat Q.S. Al-Maida[5]:2

1. Komite sekolah hendaknya pro aktif dalam memberi pertimbangan, artinya diundang atau tidak sewaktu-waktu bisa mendatangi pihak sekolah untuk menyampaikan saran atau usulnya kepada pihak sekolah. Begitupun kepala sekolah, sewaktu-waktu bisa mengundang atau mendatangi komite sekolah. Senantiasa menghadirkan komite sekolah dalam penyusunan anggaran sekolah.
2. Sebagai pihak pendukung Komite Sekolah hendaknya berusaha membantu pihak sekolah mencari dana untuk pengembangan sekolah, bukan malah sebaliknya mengharap sesuatu dari pihak sekolah. Namun demikian pihak sekolah harus mengerti juga bahwa salah satu cara mempererat kemitraan adalah mengajak duduk bersama untuk minum kopi bersama.
3. Pihak sekolah hendaknya transparan dalam penggunaan dana sekolah agar tidak mengundang kecurigaan bagi pihak komite sekolah. Dan sebagai pengontrol, Komite Sekolah jangan juga over kontrol yang membuat pihak sekolah merasa dicurangi atau diinterogasi.
4. Komite Sekolah sebagai mediator hendaknya menjalankan perannya untuk memediasi pihak sekolah dengan pemerintah yang berhubungan dengan kepentingan sekolah atau berperan aktif membantu pihak sekolah menggalang masyarakat dalam penerimaan siswa baru.

Peran Komite Sekolah saat ini lebih kompleks karena bersentuhan langsung dengan penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah. Warga sekolah sangat menaruh harapan yang besar terhadap peran dan fungsi lembaga ini. Komite Sekolah jangan hanya sebagai penguatan kebijakan pimpinan di sekolah karena pendidikan akan semakin terpuruk, masyarakat (orang tua siswa), dan warga sekolah akan menjadi korban tindakan ini. Jika komite menjalankan peran dan fungsinya sebagai mana aturan maka kita bisa berharap kualitas pendidikan akan semakin baik. Untuk membangkitkan agar komite sekolah berperan tentunya perlu dorongan dari berbagai pihak, agar lembaga yang dibentuk secara demokratis ini berperan dan berfungsi secara maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah bukan sebagai lembaga yang mengekor dan dikendalikan oleh pimpinan sekolah. Disinilah pentingnya kemitraan yang kokoh dan sinergitas.⁷²

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah sebagai suatu bentuk kerjasama yang terjalin antara sekolah yang dalam hal ini diwakili oleh kepala sekolah dengan masyarakat dan stakeholder yang diwakili oleh komite sekolah untuk mengambil suatu keputusan secara bersama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya dan kualitas proses belajar mengajar di sekolah pada khususnya yang diukur dengan indikator : a) Kerjasama, b) Komunikasi, c) Musyawarah, dan d) Keakraban dan persahabatan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan seseorang tersebut bekerja.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas. Tiffin mengatakan kepuasan adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan.⁷³ Pendapat Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job* artinya kurang lebih cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.⁷⁴

Colquitt, Lepine, dan Wesson menyatakan bahwa: "kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalamannya". Artinya, seseorang akan merasa senang jika kita bisa merasakan bagaimana tentang pekerjaan

⁷²Ella'Sahabuddin, *Membangun Kemitraan Komite Sekolah Dengan Kepala Sekolah*, 2013, Pelaksana Humas SMPN 2 Tarawang, h.6

⁷³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 82

⁷⁴ Moh As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1991), h. 106.

kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Dengan kata lain, pekerjaan itu sesuai dengan keahlian yang kita miliki. Robbins dan Judge memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja, dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.⁷⁵

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut memberikan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.⁷⁶

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri seseorang juga sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara pemimpin memperlakukan dengan adil terhadap bawahannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا قَوْمًا ۚ

لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (٨)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah : 8)

Allah Swt Juga berfirman dalam surah As-Saba" Ayat 4 yaitu:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ قُلْ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ ۖ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya: Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia. (QS. As-saba": 4)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwasanya apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalannya yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang bagus yang dilakukan dengan ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Keith Davis mengemukakan bahwa "job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sejalan dengan itu, Wexley dan yukl juga mendefinisikan kepuasan kerja "is the way an employee feels about his or her job".(adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).⁷⁷

Berdasarkan pendapat Keith Davis, wexley, dan yukl tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

⁷⁵Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014),h.131

⁷⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008), h. 299.

⁷⁷A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 117.

Dikutip dari Candra Wijaya Kepuasan kerja bersifat individual, tergantung kepada system nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Lebih lanjut Vecchio dalam Candra Wijaya mengartikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan bertindak (*attitude*) dari seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Secara praktis dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif atau menyenangkan seorang individu yang diperoleh dengan cara melakukan penilaian (*appraisal*) terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Senada dengan hal ini, Martoyo dalam Candra Wijaya menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerjanya dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Dan dalam Penelitian Mandiri Candra Wijaya tahun 2015:

“Jika seorang karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja dari usaha yang telah dikorbankan kepada organisasi, baik karena kebutuhannya tidak terpenuhi maupun karena antara manfaat yang ada tidak seimbang dengan imbalannya, maka mereka akan mencari cara yang memungkinkan mereka terhindar dari kegiatan organisasi. Bentuk penghindaran dari kegiatan organisasi dapat berupa mangkir (*Absenteeism*) maupun ekstremnya keluar dari keanggotaan organisasi yang diikutinya (Greenberg and Robert A. Baron, 1997:186-187). Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan yang produktif, meskipun hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan positif yang relatif kecil.”

Lebih lanjut Candra Wijaya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional berupa perasaan dan persepsi yang dirasakan seorang pegawai atas apa yang dilakukan terhadap pekerjaan mereka, yang diukur dengan menggunakan : (1) melalui perasaan dan hati seperti: keadilan, rasa tenang, semangat kerja, dan bangga (2) ketenangan kerja seperti: dukungan rekan kerja, dukungan atasan, dukungan lingkungan, kesempatan promosi serta, (3) penilaian kerja dengan penghargaan, seperti insentif, penghasilan dan imbalan.⁷⁸

Dari pendapat tentang kepuasan kerja di atas dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Apabila kepuasan diperoleh melalui pekerjaannya semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sehingga diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7 sebagai berikut :



Artinya; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.⁷⁹

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan

⁷⁸ Candra Wijaya, *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Keefektifan Kerja Pegawai Administrasi UIN Sumatera Utara*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU, Medan, 2015, h.36-37

⁷⁹ Lihat Q.S Ibrahim [14] ayat 7.

bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil "menang", kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan. Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT.

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang 'bodoh' tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mullins dalam Candra Wijaya mengemukakan beberapa faktor utama yang secara khusus dianggap turut mempengaruhi kepuasan kerja yakni:⁸⁰

- (1) teknologi informasi dan komunikasi,
- (2) stres ditempat kerja,
- (3) kerja organisasi dan desain pekerjaan individu,
- (4) model komprehensif dari pengayaan kerja,
- (5) pendekatan-pendekatan organisasi yang lebih luas,
- (6) kualitas kehidupan kerja,
- (7) kerja/ keseimbangan hidup,
- (8) keterlibatan,
- (9) pengaturan kerja yang fleksibel, dan
- (10) lingkaran kualitas.

Selanjutnya Harold dalam Anoraga, mengemukakan faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja:

- a. Faktor hubungan dengan guru antara lain:
 - 1) Hubungan langsung antara pimpinan dan karyawan,
 - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja,
 - 3) Hubungan sosial diantara karyawan,
 - 4) Sugesti dari teman bekerja, dan
 - 5) Emosi dan situasi kerja,
- b. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya,
 - 2) Umur atau usia pada saat bekerja, dan
 - 3) Jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor dari luar (ekstern) yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
 - 1) Keadaan keluarga karyawan,
 - 2) Rekreasi, dan
 - 3) Pendidikan.⁸¹

Sedangkan Chissoli dan Broun dalam Anoraga mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kedudukan. Pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaannya yang lebih rendah. Pada kenyataannya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan pada tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja,
- b. Pangkat (golongan). Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jadi apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan baru, hal tersebut mempengaruhi perilaku dan perasaannya,
- c. Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur seseorang, pada umur di antara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya,

⁸⁰Candra Wijaya, *Pengaruh Budaya Organisasi*, h.36

⁸¹Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 82

- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,
- e. Mutu pengawasan. Hubungan antara pihak bawahan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja,
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudah serta kebanggaan akan tugas akan meningkat/ mengurangi kepuasan,
- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi peninaran, kantin dan tempat parkir,
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja,
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara pihak karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mau mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, dan
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana tahunan atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.⁸²

Siagian mengemukakan ada empat faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan sifat rekan sekerja. Berikut dijabarkan keempat faktor diatas.

a. Pekerjaan yang penuh tantangan

Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapat tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, keterampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung secara terus-menerus.

b. Sistem penghargaan yang adil

Seorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Perlu diperhatikan bahwa di samping unsur manusia dalam organisasi, juga diperlukan kondisi kerja yang mendukung antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

d. Sifat rekan sekerja

Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat dipengaruhi oleh interaksi antara orang-orang yang tedapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Dukungan atasan sangat penting dalam membantu keberhasilan tugas-tugas bawahannya. Dukungan itu bisa berupa pujian kepada bawahan yang berhasil, nasihat, dan pengarahan, serta ketersediaannya menerima saran dan pendapat bawahan.⁸³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa puas kepala sekolah dalam bekerja sehari-hari sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja ini meliputi: (a) pekerjaan yang penuh tantangan, (b) sistem penghargaan yang adil, (c) kondisi kerja yang mendukung, dan (d) sifat rekan sekerja.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian Yunita, menemukan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Variabel penelitian yang dilakukan Yunita yaitu komunikasi antar pribadi, motivasi kerja dan kinerja guru relevan dengan penelitian ini.⁸⁴ Mariana dengan judul penelitian Hubungan Antara Komitmen Pada Tugas dan Iklim Kerjasama Dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Binjai.⁸⁵ Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mempunyai hubungan dan berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisiennya mencapai 0,616, di mana koefisien korelasi ini dimaknai memiliki hubungan yang

⁸²Ibid, h. 82.

⁸³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.78.

⁸⁴ Yunita, 2005, *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Binjai*, Diakses, tanggal 28 Agustus 2018.

⁸⁵ Mariana, 2009, *Hubungan Antara Komitmen Pada Tugas dan Iklim Kerjasama Dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Binjai*, Diakses, tanggal 28 Agustus 2018.

cukup dan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 33,72 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komitmen guru terhadap tugas sebesar 33,72 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Stefani tentang kinerja guru SMA Negeri 1 Sidareja Kabupaten Cilacap.⁸⁶ Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dengan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini motivasi kerja berhubungan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Salma tentang kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung.⁸⁷ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan desain instruksional, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada guru SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung. Variabel penelitian motivasi kerja dan kinerja guru pada penelitian Salma sangat relevan dengan penelitian ini. Sementara itu Triningsih mengemukakan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai SMP Negeri di Semarang Tahun Ajaran 2005/2006.⁸⁸ Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 35,23%. Hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diduga bahwa terhadap hubungan antara iklim kerjasama kepala sekolah dengan komitmen kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah.

C. Kerangka Berfikir

1. Hubungan Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah-satunya membangun kerjasama antara sekolah melalui peran kepala sekolah dengan masyarakat melalui komite sekolah. Komite sekolah dibentuk untuk meningkatkan tanggung jawab dan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, artinya komite sekolah dibutuhkan dalam peningkatkan mutu pendidikan secara umum dan mutu sekolah secara khusus.

Kerjasama antara kepala sekolah dengan komite dalam pendidikan dapat diwujudkan dalam bentuk dukungan dana, prasarana, atau hal-hal yang bersifat material, namun partisipasi ini dapat juga dalam wujud sesuatu yang tidak bisa diukur dengan materi seperti memberi sumbangan pemikiran, dorongan, membangun situasi yang memungkinkan warga masyarakat tertarik untuk ambil bagian sebagai peserta, pengamat maupun dukungan moral lainnya. Manakala kerjasama ini berjalan baik maka diyakini akan memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah dalam menggapai mutunya.

Secara khusus kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, maupun pegawai dengan komite menimbulkan dampak positif berupa dorongan untuk terus menurus berkarya demi kemajuan sekolah, dengan demikian diduga terdapat hubungan yang positif antara kerjasama kepala sekolah dengan komite terhadap peningkatan motivasi kerja warga sekolah dan terkhusus kepala sekolah.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja Kepala Sekolah

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah seorang kepala sekolah harus merasa puas dengan pekerjaannya. Rasa puas akan memberikan kepala sekolah keinginan untuk membuat tujuan sekolah tercapai. Ketercapaian tujuan belajar akan memberikan kepala sekolah kepuasan dalam bekerja. Semakin puas seorang kepala sekolah maka semakin baik motivasi kerjanya. Beberapa hal yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerjanya adalah menjalin hubungan antar pegawai di sekolah, memperhatikan kondisi sosial yang ada di antara pegawai di sekolah, serta kondisi individual yang dialami setiap anggota sekolah.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah.

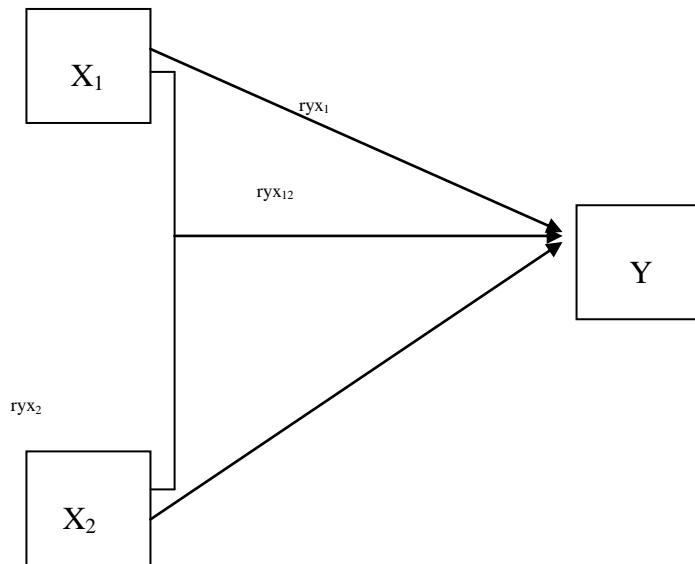
3. Hubungan Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite dan Kepuasan Kerja Secara bersama-sama dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Hubungan kerjasama antara kepala sekolah dengan orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah pada gilirannya diharapkan dapat memenuhi tingkat kepuasan dalam bekerja dan pada gilirannya dapat meningkatkan motivasinya kerjanya. Semakin baik kerjasaman dan kepuasan kerja yang dirasakan kepala sekolah diduga berhubungan secara positif dan signifikan dengan motivasi kerja kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan yang keras dan kesungguhan hati untuk menjalankan tugas-tugasnya, yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Berikut ini akan dilakukan penelitian hubungan antara dua aspek diatas dengan paradigma penelitian sebagai berikut

⁸⁶ Stefani, 200, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sidareja, Kabupaten Cilacap*. Diakses, tanggal 28 Agustus 2018.

⁸⁷ Salma, 2007, *Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung*. Diakses, tanggal 28 Agustus 2018.

⁸⁸ Triningsih, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran 2005/2006*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi UNS.



Gambar 1: Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. r_{yx_1} adalah koefisien korelasi parsial Kerjasama Kepala sekolah dengan Komite (X_1) Dengan Motivasi kerja Kepala sekolah (Y).
2. r_{yx_2} Adalah koefisien korelasi parsial Kepuasan kerja (X_2) Dengan Motivasi kerja Kepala sekolah (Y).
3. $R_{yx_{12}}$ adalah koefisien korelasi dan regresi ganda Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Secara Bersamaan Dengan Motivasi kerja Kepala Sekolah (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah SMPSe- Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah SMP Se- Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Terdapat hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah SMP Se- Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Se-Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 38 sekolah. Pelaksanaan penelitian pada bulan Januari s/d Juni 2018. Berikut ini nama-nama Sekolah SMP yang diteliti dalam wilayah kabupaten Aceh Tamiang:

Tabel 1 : Daftar Nama Sekolah SMP Negeri di Kabupaten Aceh Tamiang dalam Penelitian.

No	Nama Sekolah	Nama Kepala Sekolah	Keterangan
1	SMP NEGERI 4 RANTAU	Sahrul, S.Pd	
2	SMP NEGERI 5 RANTAU	Yusra Sabirin, S.Pd	
3	SMP NEGERI 1 KEJURUAN MUDA	Rahmad Rahman, S.Pd.I	
4	SMP NEGERI 2 KEJURUAN MUDA	Drs. Aiyub	
5	SMP NEGERI 3 KEJURUAN MUDA	Mursida, S.Pd	
6	SMP NEGERI 4 KEJURUAN MUDA	Rudiardi, M.Pd	
7	SMP NEGERI 5 KEJURUAN MUDA	Mahyaruddin, S.Pd	
8	SMP NEGERI 6 KEJURUAN MUDA	Wakirin, S.Pd	
9	SMP NEGERI 7 KEJURUAN MUDA	Misidi, S.Pd	
10	SMP NEGERI 8 KEJURUAN MUDA	Drs. Mulyadi, MM	
11	SMP NEGERI 10 KEJURUAN MUDA	Suwito, S.Pd	
12	SMP NEGERI 1 MANYAK PAYED	Drs. Marzuki	
13	SMP NEGERI 2 MANYAK PAYED	M. Hasan, S.Pd	
14	SMP NEGERI 3 MANYAK PAYED	Razali, S.Pd	
15	SMP NEGERI 4 MANYAK PAYED	Drs. Kardi Rasyid, MH	
16	SMP NEGERI 5 MANYAK PAYED	Junaidi, S.Pd	
17	SMP NEGERI 1 BENDAHARA	Jainuddin Hasyim, S.Pd.I	
18	SMP NEGERI 2 BENDAHARA	Ismail, S.Pd	
19	SMP NEGERI 3 BENDAHARA	Baharuddin, S.Pd	
20	SMP NEGERI 4 BENDAHARA	Mukhsinuddin, S.Pd	
21	SMP NEGERI 3 TENGGULUN	Edi Wahyudi, S.Pd	
22	SMP NEGERI 4 TENGGULUN	Armia, S.Pd	
23	SMP NEGERI 1 KUALASIMPANG	Ramlan, S.Pd	
24	SMP NEGERI 1 SERUWAY	Kadri, S.Pd	
25	SMP NEGERI 2 SERUWAY	Agus Jaya, S.Pd	
26	SMP NEGERI 3 SERUWAY	Ahmad Nahrawi, S.Pd	
27	SMP NEGERI 4 SERUWAY	Helmi, S.Pd	
28	SMP NEGERI 5 SERUWAY	Rudi Prawira, S.Pd	
29	SMP NEGERI 1 KARANG BARU	Drs. Abdul Hadi, MM	
30	SMP NEGERI 2 KARANG BARU	Hj. Hasanah, S.Pd	
31	SMP NEGERI 3 KARANG BARU	Mardiah, S.Pd	
32	SMP NEGERI 4 KARANG BARU	Drs. Bambang Suprianto, MM	
33	SMP NEGERI 5 KARANG BARU	Abdul Jalil, S.Pd	
34	SMP NEGERI 1 TAMIANG HULU	Syarifah Nubaiti, S.Pd	
35	SMP NEGERI 2 TAMIANG HULU	Suwandi, S.Pd	
36	SMP NEGERI 3 TAMIANG HULU	Rusdi Ahadi, S.Pd	
37	SMP NEGERI 4 TAMIANG HULU	Mansur Purba, S.Pd	
38	SMP NEGERI 5 TAMIANG HULU	Hadi Firmansyah, S.Pd	

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi studi korelatif. Menurut Arikunto,⁸⁹ penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas yaitu Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite sekolah (X_1), dan Kepuasan kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Motivasi kerja (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah kepala sekolah di SMP Negeri yang terdapat di Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 38 orang kepala sekolah.

2. Sampel

Menurut Arikunto bahwa untuk sekedar ancar-ancar apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁹⁰ Selanjutnya lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Sampel penelitian ini adalah SMP Negeri yang terdapat di Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 38 sekolah. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka penelitian akan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 38 orang kepala sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (total sampling).

D. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, dua variabel bebas yakni: kerjasama kepala sekolah dengan komite dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja kepala sekolah SMP. Berikut definisi operasional variabelnya:

1. Kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan kerjasama antara kepala sekolah dengan orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas kepengimpinannya sebagai kepala sekolah. Indikator untuk mengukur hubungan kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah adalah : (1) kerjasama, (2) komunikasi, (3) musyawarah, (4) pengambilan keputusan, (5) keakraban dan persahabatan, yang dapat diukur melalui kuesioner.
2. Kepuasan kerja adalah merupakan rasa puas seseorang dalam bekerja sehari-hari sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) pekerjaan yang penuh tantangan, (2) system penghargaan yang adil, (3) kondisi kerja yang mendukung, dan (4) sifat rekan sekerja, yang dapat diukur melalui kuesioner.
3. Motivasi kerja kepala sekolah adalah orientasi dan penjabaran dari seseorang kepada pencapaian tujuan. Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan yang keras dan kesungguhan hati untuk menjalankan tugas-tugasnya, yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Indikator dari motivasi kerja kepala sekolah adalah: (1) keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, (2) bersedia mengambil resiko, (3) keinginan untuk mengembangkan diri, (4) bersungguh-sungguh untuk berhasil dalam pekerjaan. (5) keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, (6) keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yang dapat diukur melalui kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan data

1. Penyusunan Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ketiga variabel adalah menggunakan angka skala Likert berdasarkan kajian teori dari setiap variabel yang dirancang sesuai dengan indikator untuk setiap variabel. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dapat dilihat pada berikut:

Tabel 2: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

⁸⁹ Suharsimin Arikunto, *Metode Research*, (Jakarta: Rajawalin Pers, 1983), h. 13.

⁹⁰ibid., h. 14.

Variabel	Indikator	No. Item	Jlh Butir
Motivasi kerja kepala sekolah (Y)	a. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan	1-7	7
	b. Keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi		
	c. Keinginan untuk mengembangkan diri	8-13	6
	d. Keinginan untuk bertanggung jawab		
	e. Arahan dan bimbingan dari pimpinan		
	f. Keinginan untuk berprestasi	14-27	14
	g. Keinginan untuk meningkatkan pendapatan		
		28-38	11
		39-45	7
		46-53	8
		54-56	3
Kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah (X ₁)	a. Kerjasama	1-20	20
	b. Komunikasi	21-29	9
	c. Musyawarah	30-38	9
	d. Keakraban dan persahabatan	39-41	3
Kepuasan Kerja (X ₂)	a. Pekerjaan yang penantang	1-7	7
	b. Sistem penghargaan yang adil	8-13	6
	c. Kondisi kerja yang mendukung	14-19	6
	d. Sifat rekan kerja	20-25	6

2. Skala Nilai

Untuk mengukur variabel motivasi kerja kepala sekolah, kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dan kepuasan kerja disusun dengan menggunakan Likert. Skala tersebut merupakan sikap atau pendapat kepala sekolah tentang variabel-variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penulis membagi menjadi 5 (lima) kontinum dan masing-masing diberi skor. Pernyataan tersebut menggunakan alternatif sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pernyataan positif yang dijawab oleh responden diberi skor 5, 4, 3, 2, 1, dan pernyataan negatif yang dijawab responden diberi skor 1, 2, 3, 4, 5.

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum angket penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat Validitas dan Reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan terhadap 10 kepala sekolah yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini.

1. Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Analisis validitas yang dilaksanakan dilakukan secara internal dan eksternal. Validitas secara internal dilakukan melalui *content validity* (validitas isi) yakni penyesuaian instrumen dengan indikator yang ada. Sedangkan validitas eksternal dilakukan melalui uji coba instrumen. Selanjutnya instrumen yang diuji coba dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* oleh *Person*:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N	=	Jumlah anggota sampel
$\sum X$	=	Jumlah skor butir item
$\sum Y$	=	Jumlah skor total
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor butir item
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor total
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali skor butir item dengan skor total

Untuk menguji validitas butir item yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r tabel, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

2. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan rumus Cronbach Alpha (α), sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	=	reliabilitas instrumen
k	=	jumlah item yang valid
$\sum S_b^2$	=	jumlah varians butir
S_t^2	=	variens total

G. Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif yang bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi serta uji kecenderungan data setiap variabel.

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, antara lain:

1. Uji Normalitas

Menurut Usman dan Akbar⁹¹, pengujian normalitas galat data Y atas X1, Y atas X2 dan Y atas X3 digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal sehingga analisis korelasi dan regresi dapat dilaksanakan. Salah satu teknik yang digunakan untuk menguji normalitas galat variabel terikat atas variabel bebas menurut Sugiyono adalah Uji Liliefors galat taksiran.⁹² Setelah Liliefors diperoleh, maka selanjutnya dibandingkan dengan harga Liliefors tabel. Bila $L_o < L_{tabel}$, maka dinyatakan normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian

Untuk menguji linieritas persamaan regresi sederhana pada variabel penelitian maka dilaksanakan dengan menghitung F_{hitung} . Uji linieritas regresi digunakan rumus sebagai berikut: $F = RJK_{TC} : RJK_E$

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$. Untuk menguji keberartian arah regresi (b), maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien arah regresi berarti. Nilai a, dan b dicari dengan rumus:

⁹¹Husaini Usmandan Akbar, P.S. 2008. *Pengantar Statistik*. EdisiKedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 109.

⁹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2007), h. 241.

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

RJK_(TC) dihitung dengan rumus: RJK_(TC) = JK_(TC) : (k-2) dan RJK_(E) dihitung dengan rumus: RJK_(E) = JK_(E) : (n-k).

3. Uji Independensi

Uji independensi digunakan untuk membuktikan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan. Uji independensi yang dilakukan adalah uji independensi variabel X₁ dengan X₂, variabel X₁ dengan X₃ dan variabel X₂ dan X₃. Dalam penelitian ini uji independensi digunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\left\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\right\} \left\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\right\}}}$$

Kriteria pengujian jika $-r_{tabel} \leq r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka hubungan tersebut tidak berarti, artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel independen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertamadan kedua digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketigadigunakan analisis korelasi dan regresi ganda. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

a. Hipotesis pertama

H₀ : $\rho_{y1} \leq 0$

H_a : $\rho_{y1} > 0$

b. Hipotesis kedua

H₀ : $\rho_{y2} \leq 0$

H_a : $\rho_{y2} > 0$

c. Hipotesis ketiga

H₀ : $\rho_{y12} \leq 0$

H_a : $\rho_{y12} > 0$

Keterangan :

H₀ : Hipotesis nol

H_a : Hipotesis alternatif

ρ_{y1} : Koefisien korelasi antara Kerjasama Kepala sekolah dengan Komite dengan Motivasi kerja.

ρ_{y2} : Koefisien korelasi antara Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja.

ρ_{y21} : Koefisien korelasi ganda antara Kerjasama Kepala sekolah dengan Komite dan Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data hasil penelitian yang disajikan dalam penelitian ini adalah skor angket yang diberikan kepada responden. Deskripsi data yang disajikan menginformasikan rata-rata (mean), dan simpangan baku. Deskripsi data juga dilengkapi dengan distribusi frekuensi dan grafik histogram dari masing-masing variabel. Selengkapnya data penelitian masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Data Penelitian

No	Variabel X ₁	Variabel X ₂	Variabel Y
1	46	38	58
2	44	41	63
3	66	51	78
4	54	52	67
5	42	52	67
6	55	56	70
7	56	41	66
8	43	49	70
9	54	36	62
10	46	53	70
11	42	43	69
12	54	42	69
13	48	54	74
14	67	42	71
15	46	40	62
16	57	55	72
17	64	45	61
18	55	54	69
19	59	49	70
20	55	39	69
21	60	41	64
22	50	50	67
23	54	44	68
24	46	47	72
25	44	55	76
26	46	42	65
27	47	52	69
28	42	54	62
29	51	55	70
30	40	48	64
31	47	42	60
32	54	50	68
33	60	51	66
34	60	48	70
35	46	52	64
36	61	56	72
37	67	54	78
38	58	56	70

1. Variabel Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah (X₁)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah memiliki nilai rata-rata atau mean = 52,39 dan simpangan baku = 7,83. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 4.

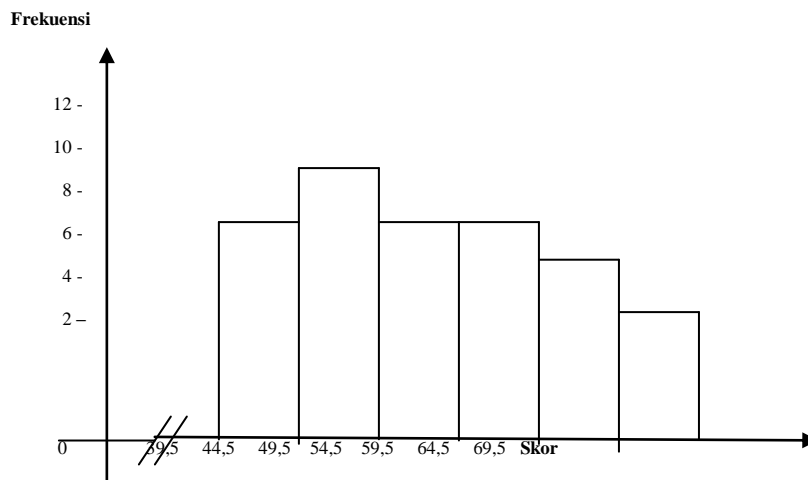
Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Data Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
40 – 44	7	18,42
45 – 49	9	23,68
50 – 54	7	18,42
55 – 59	7	18,42
60 – 64	5	13,16
65 – 69	3	7,90
Jumlah	38	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 52,39 berada pada kelas interval 50 - 54, ini berarti ada sebesar 18,42% responden pada skor rata-rata kelas, 42,10% di bawah skor rata-rata kelas dan 39,48% di atas skor rata-rata kelas.

Grafik histogram variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah disajikan berikut:



Gambar 2. Histogram Variabel Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata atau mean = 46,47 dan simpangan baku = 4,96. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja disajikan dalam Tabel 5.

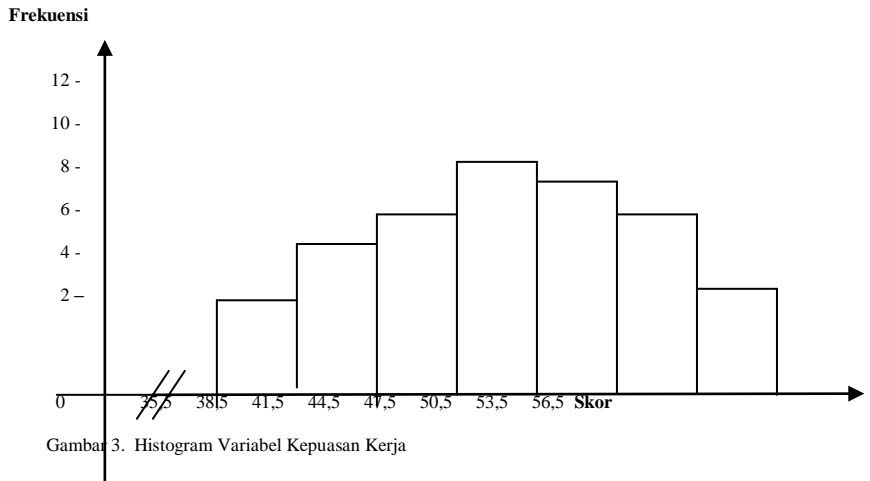
Tabel 5. Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
36 – 38	2	5,26
39 – 41	5	13,16
42 – 44	6	15,79
45 – 47	9	23,68
48 – 50	7	18,42
51 – 53	6	15,79

54 – 56	3	7,89
Jumlah	38	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 46,47 berada pada kelas interval 45 – 47, ini berarti ada sebesar 23,68% responden pada skor rata-rata kelas, 34,21% di bawah skor rata-rata kelas dan 42,114% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel kepuasan kerja disajikan sebagai berikut:



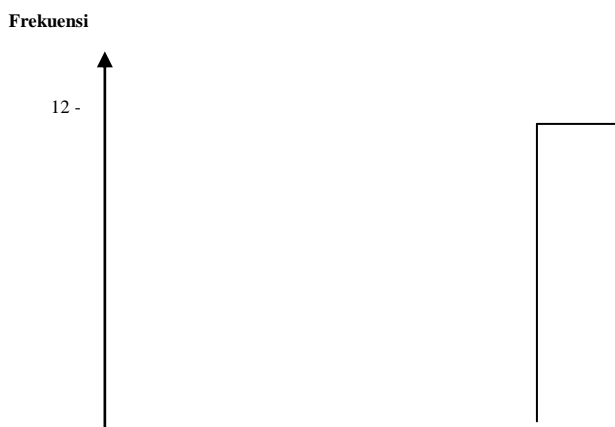
3. Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y)

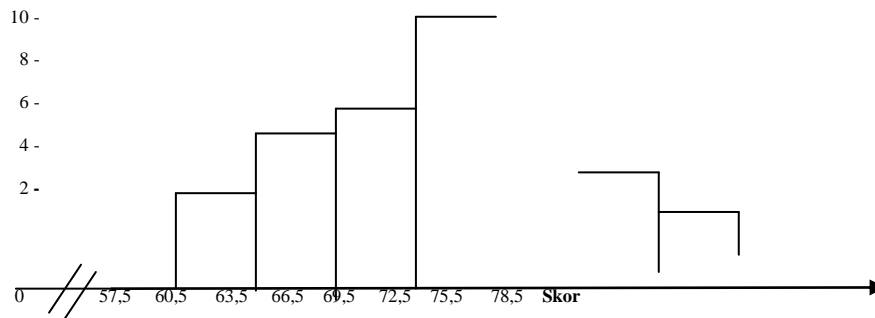
Hasil pengolahan data variabel motivasi kerja kepala sekolah menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 67,84 dan simpangan baku = 4,29. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 4. Selanjutnya distribusi data variabel motivasi kerja kepala sekolah disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Data Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
58 – 60	2	5,26
61 – 63	5	13,16
64 – 66	6	15,79
67 – 69	10	26,32
70 – 72	11	28,95
73 – 75	3	7,89
76 – 78	1	2,63
Jumlah	38	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 67,84 berada pada kelas interval 67 – 69, ini berarti ada sebesar 34,21% responden pada skor rata-rata kelas, 25,93% di bawah skor rata-rata kelas dan 39,47% di atas skor rata-rata kelas. Selanjutnya grafik histogram variabel motivasi kerja kepala sekolah disajikan sebagai berikut:





Gambar 4. Histogram Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

Untuk menentukan normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan teknik uji Liliefors sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

No	X_1	Y	\hat{Y}	$Y - \hat{Y}$	Z_i	F (Z_i)	S (Z_i)	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	40	64	65,38	-1,38	-1,5824	0,0571	0,0263	0,0308
2	42	67	65,82	1,18	-1,3269	0,0934	0,0526	0,0408
3	42	69	65,82	3,18	-1,3269	0,0934	0,0789	0,0145
4	42	62	65,82	-3,82	-1,3269	0,0934	0,1053	0,0119
5	43	70	66,04	3,96	-1,1992	0,11700	0,1316	0,0146
6	44	63	66,26	-3,26	-1,0715	0,1423	0,1579	0,0156
7	44	76	66,26	9,74	-1,0715	0,1423	0,1842	0,0419
8	46	70	66,70	3,30	-0,8161	0,2090	0,2105	0,0015
9	46	62	66,70	-4,70	-0,8161	0,2090	0,2368	0,0278
10	46	72	66,70	5,30	-0,8161	0,2090	0,2632	0,0542
11	46	65	66,70	-1,70	-0,8161	0,2090	0,2895	0,0805
12	46	64	66,70	-2,70	-0,8161	0,2090	0,3158	0,1068
13	46	58	66,70	-8,70	-0,8161	0,2090	0,3421	0,1331
14	47	69	66,92	2,08	-0,6884	0,2982	0,3684	0,0702
15	47	60	66,92	-6,92	-0,6884	0,2982	0,3947	0,0965
16	48	74	67,14	6,86	-0,5607	0,3877	0,4211	0,0334
17	50	67	67,58	-0,58	-0,3052	0,3877	0,4474	0,0597
18	51	70	67,80	2,20	-0,1775	0,4325	0,4737	0,0412
19	54	67	68,46	-1,46	0,2056	0,5793	0,5000	0,0793
20	54	62	68,46	-6,46	0,2056	0,5793	0,5263	0,0530
21	54	69	68,46	0,54	0,2056	0,5793	0,5526	0,0267
22	54	68	68,46	-0,46	0,2056	0,5793	0,5789	0,0004
23	54	68	68,46	-0,46	0,2056	0,5793	0,6053	0,0260
24	55	70	68,68	1,32	0,3333	0,6293	0,6316	0,0023
25	55	69	68,68	0,32	0,3333	0,6293	0,6579	0,0286
26	55	69	68,68	0,32	0,3333	0,6293	0,6842	0,0549
27	56	66	68,90	-2,90	0,4610	0,6772	0,7105	0,0333
28	57	72	69,12	2,88	0,5888	0,7190	0,7368	0,0178
29	58	70	69,34	0,66	0,7165	0,7612	0,7632	0,0020
30	59	70	69,56	0,44	0,8442	0,7996	0,7895	0,0101
31	60	64	69,78	-5,78	0,9719	0,8340	0,8158	0,0182
32	60	66	69,78	-3,78	0,9719	0,8340	0,8421	0,0081
33	60	70	69,78	0,22	0,9719	0,8340	0,8684	0,0344
34	61	72	70,00	2,00	1,0996	0,8621	0,8947	0,0326
35	64	61	70,66	-9,66	1,4828	0,9306	0,9211	0,0095
36	66	78	71,10	6,90	1,7382	0,9582	0,9474	0,0108
37	67	71	71,32	-0,32	1,8659	0,9686	0,9737	0,0051
38	67	78	71,32	6,68	1,8659	0,9686	1,0000	0,0314

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai L observasi = 0,1331 sedangkan nilai L tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 38$ adalah 0,1437. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai $L_o = 0,13310 < \text{nilai L tabel} = 0,1437$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

No	X_2	Y	\hat{Y}	$Y - \hat{Y}$	Zi	F (Zi)	S (Zi)	F(Zi) - S (Zi)
1	36	62	62,58	-0,58	-2,4456	0,0073	0,0263	0,0190
2	38	58	63,46	-5,46	-2,0423	0,0207	0,0526	0,0319
3	39	69	63,90	5,10	-1,8407	0,0329	0,0789	0,0460
4	40	62	64,34	-2,34	-1,6391	0,0516	0,1053	0,0537
5	41	63	64,78	-1,78	-1,4375	0,0764	0,1316	0,0552
6	41	66	64,78	1,22	-1,4375	0,0764	0,1579	0,0815
7	41	64	64,78	-0,78	-1,4375	0,0764	0,1842	0,1078
8	42	69	65,22	3,78	-1,2359	0,1903	0,2105	0,0202
9	42	71	65,22	5,78	-1,2359	0,1903	0,2368	0,0465
10	42	65	65,22	-0,22	-1,2359	0,1903	0,2632	0,0729
11	42	60	65,22	-5,22	-1,2359	0,1903	0,2895	0,0992
12	43	69	65,66	3,34	-1,0343	0,2015	0,3158	0,1143
13	44	68	66,10	1,90	-0,8327	0,2303	0,3421	0,1118
14	45	61	66,54	-5,54	-0,6310	0,2643	0,3684	0,1041
15	47	72	67,42	4,58	-0,2278	0,4129	0,3947	0,0182
16	48	64	67,86	-3,86	-0,0262	0,4920	0,4211	0,0709
17	48	70	67,86	2,14	-0,0262	0,4920	0,4474	0,0446
18	49	70	68,30	1,70	0,1754	0,5675	0,4737	0,0938
19	49	70	68,30	1,70	0,1754	0,5675	0,5000	0,0675
20	50	67	68,74	-1,74	0,3770	0,6443	0,5263	0,1180
21	50	68	68,74	-0,74	0,3770	0,6443	0,5526	0,0917
22	51	78	69,18	8,82	0,5786	0,7157	0,5789	0,1368
23	51	66	69,18	-3,18	0,5786	0,7157	0,6053	0,1104
24	52	67	69,62	-2,62	0,7802	0,7293	0,6316	0,0977
25	52	67	69,62	-2,62	0,7802	0,7293	0,6579	0,0714
26	52	69	69,62	-0,62	0,7802	0,7293	0,6842	0,0451
27	52	64	69,62	-5,62	0,7802	0,7293	0,7105	0,0188
28	53	70	70,06	-0,06	0,9819	0,8365	0,7368	0,0997
29	54	74	70,50	3,50	1,1835	0,8810	0,7632	0,1178
30	54	69	70,50	-1,50	1,1835	0,8810	0,7895	0,0915
31	54	62	70,50	-8,50	1,1835	0,8810	0,8158	0,0652
32	54	78	70,50	7,50	1,1835	0,8810	0,8421	0,0389
33	55	72	70,94	1,06	1,3851	0,8810	0,8684	0,0126
34	55	76	70,94	5,06	1,3851	0,8810	0,8947	0,0137
35	55	70	70,94	-0,94	1,3851	0,8810	0,9211	0,0401
36	56	70	71,38	-1,38	1,5867	0,9429	0,9474	0,0045
37	56	72	71,38	0,62	1,5867	0,9429	0,9737	0,0308
38	56	70	71,38	-1,38	1,5867	0,9429	1,0000	0,0571

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai L observasi = 0,1368 sedangkan nilai L tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 38$ adalah 0,1437. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai $L_o = 0,1368 < \text{nilai L tabel} = 0,1437$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

1. Uji kecenderungan variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1)

Pengujian kecenderungan variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

($M_i + 1,5 \text{ SD}_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M + 1,5 \text{ SD}_i$) = sedang

($M_i - 1,5 \text{ SD}_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5 \text{ SD}_i$) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{95 + 19}{2} = 57$$

$$SDi = \frac{95 - 19}{6} = 12,66$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan keatas

$$= 57 + 1,5 \times 12,66$$

$$= \geq 76$$

- Kategori sedang

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5 SD_i$)

$$= 57 - 75$$

- Kategori kurang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan (M_i)

$$= 57 - 1,5 \times 12,66 \text{ sampai } 56$$

$$= 38 - 56$$

- Kategori rendah

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan kebawah

$$= \leq 37$$

Hasil pengujian kecenderungan variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) tergambar pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Tingkat Kecenderungan Variabel Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah (X_1)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 76	-	-	Tinggi
57 - 75	11	28,95	Sedang
38 - 56	27	71,05	Kurang
≤ 37	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah kategori tinggi tidak ada dan kategori sedang sebesar 28,95%, sedangkan untuk kategori kurang sebesar 71,05% dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 71,05% responden masuk dalam kategori kurang.

2. Uji kecenderungan variabel Kepuasan kerja

Pengujian kecenderungan variabel kepuasan kerja (X_2) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5 SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5 SD_i$) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$Mi = \frac{90 + 18}{2} = 54$$

$$SDi = \frac{90 - 18}{6} = 12$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan keatas

$$= 54 + 1,5 \times 12$$

$$= \geq 72$$

- Kategori sedang

(Mi) sampai dengan (Mi + 1,5 SDi)

$$= 54 - 71$$

- Kategori kurang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi)

$$= 54 - 1,5 \times 12 \text{ sampai } 53$$

$$= 36 - 53$$

- Kategori rendah

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan kebawah

$$= \leq 35$$

Hasil pengujian kecenderungan variabel kepuasan kerja (X_2) tergambar pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 72	-	-	Tinggi
54 - 71	10	26,31	Sedang
36 - 53	28	73,69	Kurang
≤ 35	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel pelaksanaan diklat kategori tinggi tidak ada, kategori sedang sebesar 26,31%. Sedangkan untuk kategori kurang sebesar 73,69 dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan diklat dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 73,69% responden masuk dalam kategori kurang.

3. Uji kecenderungan variabel motivasi kerja kepala sekolah (Y)

Pengujian kecenderungan variabel motivasi kerja kepala sekolah (Y) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan ke atas = tinggi

(Mi) sampai dengan (M + 1,5 SDi) = sedang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi) = kurang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$Mi = \frac{115 + 23}{2} = 69$$

$$SDi = \frac{115 - 23}{6} = 15,33$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan keatas

$$= 69 + 1,5 \times 15,33$$

$$= \geq 92$$

- Kategori sedang

(Mi) sampai dengan (Mi + 1,5 SDi)

$$= 69 - 91$$

- Kategori kurang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi)

$$= 69 - 1,5 \times 15,33 \text{ sampai } 68$$

$$= 46 - 68$$

- Kategori rendah

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan kebawah

$$= \leq 45$$

Hasil pengujian kecenderungan variabel motivasi kerja kepala sekolah (Y) tergambar pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah (Y)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 92	-	-	Tinggi
69 – 91	20	52,63	Sedang
46 – 68	18	47,37	Kurang
≤ 45	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 dapat dijabarkan untuk variabel motivasi kerja kepala sekolah kategori tinggi tidak ada, kategori sedang sebesar 52,63%. Sedangkan untuk kategori kurang 47,37% dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 52,63% responden masuk dalam kategori sedang.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji independensi antara variabel bebas.

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah, pelaksanaan diklat, pemberian penghargaan, dan variabel motivasi kerja kepala sekolah adalah cenderung berdistribusi normal. Kriteria pengujian normalitas

data adalah harga Liliefors observasi (L_o) lebih kecil dari harga Liliefors tabel (L_t) pada $\alpha = 0,05$ maka variabel data penelitian yang diuji adalah normal.

Hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan harga Liliefors observasi yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel (L_t). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 6. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Rangkuman Analisis Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	Y atas X_1	0,1331	0,1437	Normal
2	Y atas X_2	0,1368	0,1437	Normal

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk galat variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah atas motivasi kerja kepala sekolah harga $L_o (0,1331) < L_{tabel} (0,1437)$ dengan demikian galat variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah terhadap motivasi kerja kepala sekolah berdistribusi normal. Untuk galat variabel pelaksanaan diklat atas motivasi kerja kepala sekolah harga $L_o (0,1368) < L_{tabel} (0,1437)$ dengan demikian variabel kepuasan kerja motivasi kerja kepala sekolah berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X_1 , dan Y atas X_2 dengan model persamaannya adalah $\hat{Y} = a + bX_1$ dan $\hat{Y} = a + bX_2$. Kriteria yang digunakan untuk pengujian linearitas adalah apabila harga F hitung regresi lebih besar dibandingkan dengan harga F tabel pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan kriteria pengujian keberartian adalah apabila harga F tuna cocok lebih kecil dibandingkan dengan harga F tabel pada $\alpha = 0,05$ maka data variabel yang diuji adalah linear.

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_1 dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$. Hal ini bermakna peningkatan pada satu skor variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada motivasi kerja kepala sekolah.

Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10	5,34	4,11
Regresi (b/a)	103,95	1	103,95		
Residu	699,95	36	19,44		
Tuna Cocok	341,48	18	18,97	0,95	2,22
Galat	358,47	18	19,91		

Keterangan:

JK = jumlah kuadrat

DK = derajat kebebasan

RJK = rata-rata jumlah kuadrat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung regresi diperoleh 5,34 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 36 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,11. Ternyata harga F regresi (5,34) lebih besar dari harga F tabel (4,11), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,95 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 18 dan dk penyebut 18 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,22. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 0,95 lebih kecil dari nilai F tabel 2,22. Hal ini

menunjukkan variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) terhadap variabel motivasi kerja kepala sekolah (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_1 pada Tabel 4.9 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada motivasi kerja kepala sekolah.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_2 dengan Y

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 46,74 + 0,44X_2$. Hal ini bermakna peningkatan pada satu skor variabel kepuasan kerja akan meningkatkan sebesar 0,44 skor pada variabel motivasi kerja kepala sekolah.

Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10		
Regresi (b/a)	257,95	1	257,95	17,01	4,11
Residu	545,95	36	15,16		
Tuna Cocok	199,11	16	12,44	0,71	2,18
Galat	346,84	20	17,34		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung regresi diperoleh 17,01 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 36 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,11. Ternyata harga F regresi (17,01) lebih besar dari harga F tabel (4,11), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,71 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 16 dan dk penyebut 20 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 0,718 lebih kecil dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja kepala sekolah (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 47,74 + 0,44X_2$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_2 pada Tabel 4.10 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 47,74 + 0,44X_2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor kepuasan kerja akan meningkatkan sebesar 0,44 skor pada motivasi kerja kepala sekolah.

3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan pada uji independensi antar variabel bebas yaitu apabila harga t hitung lebih kecil dibandingkan harga t tabel pada $\alpha = 0,05$ maka variabel-variabel yang diuji tidak memiliki hubungan yang berarti atau dengan kata lain variabel bebas tersebut adalah variabel independen.

Hasil analisis pengujian antara variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki korelasi sebesar 0,059. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 8. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t table ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_2}$	0,059	0,003	0,358	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,059 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,003. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 0,358 sedangkan nilai t tabel = 1,688. Oleh karena t hitung ($0,358$) < t tabel ($1,688$), hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti dengan demikian kedua variabel bebas tersebut adalah variabel independen.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang peneliti ajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah apabila harga t hitung lebih besar dibandingkan harga t tabel pada $\alpha = 0,05$ maka hipotesis penelitian yang peneliti ajukan dapat diterima.

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) dapat dilihat pada Lampiran 9. Rangkuman perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t table ($\alpha = 0,05$)
r_{X_1Y}	0,357	0,127	2,292	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) sebesar 0,357 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,127. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,292 sedangkan nilai t tabel = 1,688. Oleh karena t hitung ($2,292$) > t tabel ($1,688$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja (X_2) dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) dapat dilihat pada Lampiran 9. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t table ($\alpha = 0,05$)
r_{X_2Y}	0,566	0,320	4,114	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel pelaksanaan diklat (X_2) dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) sebesar 0,566 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,320. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 4,114 sedangkan nilai t tabel = 1,688. Harga t hitung (4,114) > t tabel (1,688), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel pelaksanaan diklat dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,47 + 0,44X_2$. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan diklat mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan motivasi kerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat pada Lampiran 10. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian Variabel X_1 dan X_2 Dengan Y

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (R^2)	F hitung	F table ($\alpha = 0,05$)
$R_{yX_{12}}$	0,652	0,425	23,33	3,27

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antar variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah (X_1) dan pelaksanaan diklat (X_2) terhadap motivasi kerja kepala sekolah ($R_{y1,2}$) adalah 0,652. Setelah dilakukan uji F ternyata F hitung (23,33) > F tabel (3,27) pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 37,27 + 0,20X_1 + 0,42X_2$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 14. Rangkuman hasil perhitungan sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Kerjasama Kepala Sekolah dan Komite Sekolah (X_1)	23,88	8,52
Kepuasan kerja (X_2)	62,22	35,21

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja kepala sekolah sebesar 23,88% dan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja kepala sekolah sebesar 62,22%.

D. Pembahasan

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Temuan pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah. Temuan kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah. Temuan ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan dari kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja kepala sekolah.

Variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan besaran korelasi 0,357 dengan garis prediktif $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$. Selanjutnya kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah juga memberikan sumbangan yang efektif terhadap motivasi kerja kepala sekolah dengan angkanya sebesar 8,52%. Data ini menjadikan peluang bagi kepala sekolah

dan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang untuk mengaktifkan pola-pola pembinaan organisasi yang lebih baik lagi agar terjadi peningkatan kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah di SMP Se- Kabupaten Aceh Tamiang. Kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah yang kondusif dan sehat akan memberi dampak kepada motivasi kerja kepala sekolah dan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini senada dengan yang ditegaskan Fatta⁹³ bahwa tujuan komite sekolah adalah: (1) mewedahi dan meningkatkan partisipasi para stakeholder pendidikan ditingkat sekolah, (2) untuk turut serta dalam merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan memonitoring pelaksanaan kebijakan sekolah dan pertanggungjawaban yang fokus pada kualitas siswa secara proporsional dan terbuka, (3) mewedahi partisipasi para stakeholder untuk turut serta dalam manajemen sekolah sesuai dengan peran dan fungsinya berkenan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program sekolah dengan sukarela (volontir) pemerhati atau pakar pendidikan yang peduli kepada kebutuhan sekolah, dan (4) menjembatani serta memasyarakatkan kebijakan sekolah kepada pihak-pihak yang mempunyai keterkaitan dan kewenangan ditingkat daerah.

Beberapa poin penting dalam permendikbud nomor 75 tahun 2016 yang merupakan revitalisasi komite sekolah adalah:⁹⁴ (1) komite sekolah berperan sebagai *check and balances* penyelenggaraan sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan; (2) mekanisme rekrutmen dan keanggotaan komite sekolah berubah sehingga mengurangi kemungkinan adanya *conflict of interest* dari dewan guru dan staf, penyelenggara sekolah, serta *stakeholder lainnya*; (3) mekanisme akuntabilitas tentang ketersediaan dan penggunaan anggaran di sekolah yang dapat diketahui oleh seluruh *stakeholders* sekolah; (4) nomenklatur yang secara jelas membedakan pengertian: pungutan, sumbangan, dan bantuan; (5) kedudukan, fungsi, tugas komite sekolah semakin jelas.

Kerjasama antara kepala sekolah dengan komite dalam pendidikan dapat diwujudkan dalam bentuk dukungan dana, prasarana, atau hal-hal yang bersifat material, namun partisipasi ini dapat juga dalam wujud sesuatu yang tidak bisa diukur dengan materi seperti memberi sumbangan pemikiran, dorongan, membangun situasi yang memungkinkan warga masyarakat tertarik untuk ambil bagian sebagai peserta, pengamat maupun dukungan moral lainnya. Manakala kerjasama ini berjalan baik maka diyakini akan memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah dalam menggapai mutunya.

Secara khusus kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, maupun pegawai dengan komite menimbulkan dampak positif berupa dorongan untuk terus menerus berkarya demi kemajuan sekolah, dengan demikian diduga terdapat hubungan yang positif antara kerjasama kepala sekolah dengan komite terhadap peningkatan motivasi kerja warga sekolah dan terkhusus kepala sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah seorang kepala sekolah harus merasa puas dengan pekerjaannya. Rasa puas akan memberikan kepala sekolah keinginan untuk membuat tujuan sekolah tercapai. Ketercapaian tujuan belajar akan memberikan kepala sekolah kepuasan dalam bekerja. Semakin puas seorang kepala sekolah maka semakin baik motivasi kerjanya.

Hubungan kerjasama antara kepala sekolah dengan orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah pada gilirannya diharapkan dapat memenuhi tingkat kepuasan dalam bekerja dan pada gilirannya dapat meningkatkan motivasinya kerjanya. Semakin baik kerja masan dan kepuasan kerja yang dirasakan kepala sekolah diduga berhubungan secara positif dan signifikan dengan motivasi kerja kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan yang keras dan kesungguhan hati untuk menjalankan tugas-tugasnya, yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan besaran korelasi 0,566 dengan garis prediktif $\hat{Y} = 46,74 + 0,44X_2$. Sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja kepala sekolah sebesar 35,21%. Data ini menjadikan peluang bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kepala sekolah dengan besaran korelasi 0,652 dan koefisien determinan 0,425 atau 42,50% dengan garis prediktif $\hat{Y} = 37,27 + 0,20X_1 + 0,421X_2$. Hal ini bermakna bahwa variasi yang terjadi dalam memberikan kontribusi kepada motivasi kerja kepala sekolah sebesar 42,50% berasal dari variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi variabel lain yang memberikan kontribusi kepada motivasi kerja kepala sekolah yang tidak dikaji dalam penelitian ini diluar variabel kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah seorang kepala sekolah harus merasa puas dengan pekerjaannya. Rasa puas akan memberikan kepala sekolah keinginan untuk membuat tujuan sekolah tercapai. Ketercapaian tujuan belajar akan memberikan kepala sekolah kepuasan dalam bekerja. Semakin puas seorang kepala sekolah maka semakin baik motivasi kerjanya. Beberapa hal yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerjanya adalah menjalin hubungan antar pegawai di sekolah, memperhatikan kondisi sosial yang ada di antara pegawai di sekolah, serta kondisi individual yang dialami setiap anggota sekolah.

E. Keterbatasan Penelitian

⁹³ Nanang Fattah, *Konsep Manajemen*, h.118

⁹⁴ Kemendikbud. 2016. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan*...

Pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik mungkin dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, tetapi peneliti menyadari tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, maka dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dipungkiri. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab *error* pada suatu penelitian adalah dua hal yaitu sampling atau subyek analisis dan instrumen penelitian. Untuk mengatasi hal tersebut maka peneliti mengkonsultasikan penarikan *sampling* dan instrumen penelitian dengan pembimbing agar kesalahan tersebut dapat diminimalisir.

Faktor keterbatasan juga terjadi ketika mengumpulkan data penelitian yang dijaring melalui angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka dalam pelaksanaannya diduga terdapat responden memberikan pilihan atas option pernyataan angket tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk mengatasi hal tersebut maka dalam pelaksanaan pemberian angket diperlukan pendampingan selama pengisian angket.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah. Artinya semakin tinggi dan positif kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja kepala sekolah SMP Se- Kabupaten Aceh Tamiang dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%.

Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah. Artinya semakin tinggi dan positif kepuasan kerja maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja kepala sekolah dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 35,21%.

Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kerjasama kepala sekolah dan komite Sekolah dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah. Artinya semakin tinggi dan positif kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja kepala sekolah.

B. Saran-Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang hendaknya dapat mensupport peningkatan motivasi kerja kepala sekolah dan kepuasan kerja memberikan kesempatan kepala sekolah untuk mengembangkan potensi sekolah dengan melakukan kerjasama dengan komite sekolah dan stakeholder lainnya.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang agar memberdayakan kegiatan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) sebagai wadah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas kepala sekolah yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah. Pemberdayaan dapat dilakukan memotivasi kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan MKKS dengan membuat surat edaran yang bertujuan untuk memotivasi kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan MKKS dan juga dapat dilakukan dengan mengundang para pakar dalam kegiatan MKKS sehingga kepala sekolah-guru lebih termotivasi untuk mengikuti kegiatan MKKS.
3. Motivasi kerja kepala sekolah dapat ditingkat dengan mengaktifkan kerja sama dengan komite sekolah. Di samping itu yang tak kalah pentingnya adalah kepala sekolah selalu melakukan "up date" pengetahuan dan wawasan dengan menggali sumber-sumber terkini.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja kepala sekolah.

DAFTAR KEPUSTKAAN

- Aryanti, SWD, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Ekonomi & Kewirausahaan, Vol. 01, No. 04, Agustus 2003
- Afwan Tarihoran, 2009. *Hubungan Prilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan*, Tesis, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1983. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. Moh. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Candra Wijaya, *pengaruh budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap keefektifan kerja pegawai administrasi UIN sumatera utara*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU, Medan, 2015
- Cohran, W.G., 1977, *Sampling Technique*, New Delhi: Estern Private Limited.
- Cokroaminoto. 2007. *Teori Ekspektansi : Sebuah Pendekatan Konsep Pemberian Imbalan Untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai* <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/12/13/teori-ekspektansi-sebuah-pendekatan-konsep-pemberian> - imbalan - untuk-meningkatkan-motivasi-pegawai, diakses 23 September 2015.
- Dalga, *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-guru SMP Negeri Kecamatan X (sepuluh) Kota kabupaten Tanah Datar*, Tesis, (Padang: UNP, 2005
- Departemen Agama RI .2007. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2004. *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, (Jakarta: Dirjen PMTK, 2004
- Departemen Agama RI. 2006. *Al-Qur'an dan Terjemahan Bandung*: Diponegoro.
- Depdiknas. 2007. *Buku Saku Kurikulum satuan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Ella'Sahabuddin, 2013, *membangun kemitraan komite sekolah dengan kepala sekolah*, Pelaksana Humas SMPN 2 Tarawang
- Fattah, Nanang, 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997, *Organisasi ; Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Girsang, CM. 2016. *Komisi III-B Rembuk Nasional Pendidikan dan Kebudayaan*. Paparan Staf Ahli Menteri Bidang Regulasi Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hadari. Martini M dan Hadari Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hadari Nawawi. , 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jilid Ketujuh, Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu *Organisasi & Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),
- Iskandar Zulkarnain, 2009. *Kontribusi Budaya Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Tesis*, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, Kemendikbud. 2016. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nomor 22, Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Fuad Bin Abdul Baqi, *Hadis Shahih Bukhari Muslim*, (Jakarta : Himpunan Hadis Terjemahan 2013
- Mulyasa, 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Munir, Abdullah. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurzubaidah, *Hubungan Iklim Komunikasi dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa*, Jurnal Mahasiswa Program Studi Komunikasi Islam, Pascasarjana UIN Sumatera Utara Vol. 1 No. 1 Juli - Desember 2017
- Nurhalimah Harahap, Syafaruddin, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Raudhatul Hasanah Medan*, Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam, Volume 03 Nomor 02 Juli-Desember 2017, ISSN 2460-3678
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil* (online). (<http://www.depdagri.go.id>, diakses 3 April 2009).
- Peraturan Presiden. 2016. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2016 Tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar*. Jakarta
- Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S.P., 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Alih bahasa : Benyamin Molan, Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, Stefen P., & Thimoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Coulter, Mary. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan/ Jilid 1, Alih Bahasa : Harry Slamet, Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbbins dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung, Refika Aditama.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful., 2007. *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Samsudin Sadili. , 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Stephen P, Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih bahasa : Benyamin Molan, Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang).
- Stoner, James A.F & R. Edward Freeman. 1992. *Management*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman, *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kelima. (Jakarta: Intermedia, 1994
- Syafaruddin. 2017. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan, Perdana Publishing.
- Kholil, Syukur. 2006. *Metode Penelitian Komunikasi*, Mandung : Citapustaka
- Umar, H. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, Hamzah B., 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara

- Usman, Husaini. dan Akbar, P.S. 2008. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, M. Uzer, 1995, *Menjadi Guru yang Profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- UU RI No. 20 Tahun 2003, *Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Wahjosumidjo, 2010, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo,
- Wijaya. Candra, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Keefektifan Kerja Pegawai Administrasi UIN Sumatera Utara, Medan, Penelitian Mandiri atas Biaya DIPA 2015*.
- Winardi. 2008. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi. 2008, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wuraji. 1988. *Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*. (Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.
- Zulkifli. 2015. *Komite Sekolah di antara Cita dan realita*. Jurnal Potensia vol.14 Edisi 1 Januari-Juni 2015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : AINI SAFITRI
2. Tempat/Tanggal Lahir : Ingin Jaya, 1 Juni 1987
3. Alamat : Desa Ingin Jaya Kecamatan Rantau Kabupaten
Aceh Tamiang
4. Status : Menikah
5. No. HP : 081362549915
6. Alamat Email : aini.safitri13@yahoo.co.id
aini.safitri133@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan

1. SD Negeri Ingin Jaya Tahun 2000
2. SMP Negeri 4 Kejuruan Muda Tahun 2003
3. SMA Yayasan PKBM Melur Sukamulia Tahun 2008
4. S1 Sekolah Tinggi Agama Islam Aceh Tamiang Tahun 2013
5. S2 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun 2018