

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, suatu organisasi, perusahaan, instansi pemerintahan maupun lembaga pendidikan haruslah mempunyai terobosan baru dalam menjalankan dan mengelola sumber daya manusia. Hal ini menjadi sebuah keharusan untuk organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang telah tersedia jika ingin organisasinya berkembang.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan lembaga pendidikan/sekolah adalah mengenai motivasi kerja guru. Salah satu sekolah yang diduga motivasi kerja gurunya belum maksimal adalah SMK PGRI 2 Cimahi.

SMK PGRI 2 Cimahi adalah sekolah swasta kejuruan yang dibina oleh Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah PGRI Propinsi Jawa Barat. SMK PGRI 2 Cimahi merupakan sekolah kejuruan dengan Bidang Keahlian Bisnis Manajemen dan Kesehatan, yang mempunyai 4 (empat) program keahlian/kompetensi keahlian yaitu: 1) Program Keahlian Administrasi Perkantoran; 2) Program Keahlian Akuntansi; 3) Program Keahlian Penjualan/Pemasaran; 4) Program Keahlian Farmasi. SMK PGRI 2 Cimahi mempunyai akreditasi A (amat baik). Hal ini menjadikan SMK PGRI 2

Cimahi menjadi salah satu pilihan sekolah menengah kejuruan yang mempunyai peminat yang cukup banyak dan dituntut untuk bisa menghasilkan kualitas peserta didik yang mempunyai keahlian sesuai dengan bidang keahlian yang dipilih.

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal (1) ayat (1) dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Fenomena yang terjadi adalah tidak semua guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guru yang kurang akan mempengaruhi kualitas lulusan peserta didik SMK PGRI 2 Cimahi. Kurang optimalnya motivasi kerja guru juga akan mengakibatkan seringnya ketidakhadiran guru untuk mengajar, atau kurangnya antusias dan kekreatifan guru dalam membuat dan menggunakan teknik mengajar yang baik dan tepat. Secara langsung maupun tidak langsung hal tersebut juga menyebabkan kualitas peserta didik kurang optimal dikarenakan motivasi guru pun rendah.

Menurut Marjohan (2009:3), “Secara mayoritas, guru terlihat kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri. Mereka tidak banyak membaca, walaupun sebatas membaca koran dan majalah. Jadilah, ilmu pengetahuan mereka sempit dan dangkal. Artinya guru tidak melakukan upaya untuk mendongkrak potensi diri masing-masing.”

Fenomena yang terjadi, seringkali guru SMK PGRI 2 Cimahi menunjukkan motivasi kerja yang kurang maksimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan yaitu tingkat absensi guru yang tinggi. Dapat dilihat

juga dari rendahnya tanggung jawab guru dalam mengajar, dan tidak disiplin waktu. Peneliti menduga, bahwa salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kurangnya pemberian motivasi dari atasan atau pimpinan (Kepala Sekolah).

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan motivasi kerja guru terutama motivasi dari Kepala Sekolah karena pada dasarnya guru akan peka dan merespon tindakan dan sikap yang ditunjukkan pimpinannya atau dalam hal ini Kepala Sekolah.

Marjohan (2009:104) mengatakan bahwa: “Maju mundurnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja guru, maka terlebih dahulu yang perlu ditingkatkan adalah motivasi kerja gurunya. Motivasi akan meningkat manakala adanya dorongan dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik).”

Upaya tersebut salah satunya adalah dengan cara komunikasi dengan pimpinan, karena guru sebagai karyawan dan Kepala Sekolah sebagai pimpinan merupakan dua faktor yang penting yang paling banyak berperan dalam kegiatan di sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan mempunyai banyak definisi yang berasal dari berbagai sumber yang berbeda. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sudarwan Danim, 2004:10).

Menurut Ulber Silalahi (2011:310), kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi seseorang atau kelompok orang ke arah pencapaian tujuan-tujuan. Ia juga berpendapat bahwa kepemimpinan menunjukkan

suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengatur dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah atau organisasi tertentu untuk mencapai tujuan individu atau kelompok yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, pasti akan bergantung kepada guru, karena baik secara langsung maupun tidak langsung, guru ikut berperan aktif dalam mengembangkan lembaga pendidikan dengan harapan untuk menghasilkan kualitas peserta didik yang baik. Oleh sebab itu, Kepala Sekolah memegang peranan penting dalam memberikan motivasi kepada guru, misalnya dengan cara mengontrol atau mengawasi guru dalam bekerja. Jika pengawasan yang dilakukan pemimpin (Kepala Sekolah) terhadap guru kurang, hal tersebut akan membuat motivasi kerja guru pun akan rendah.

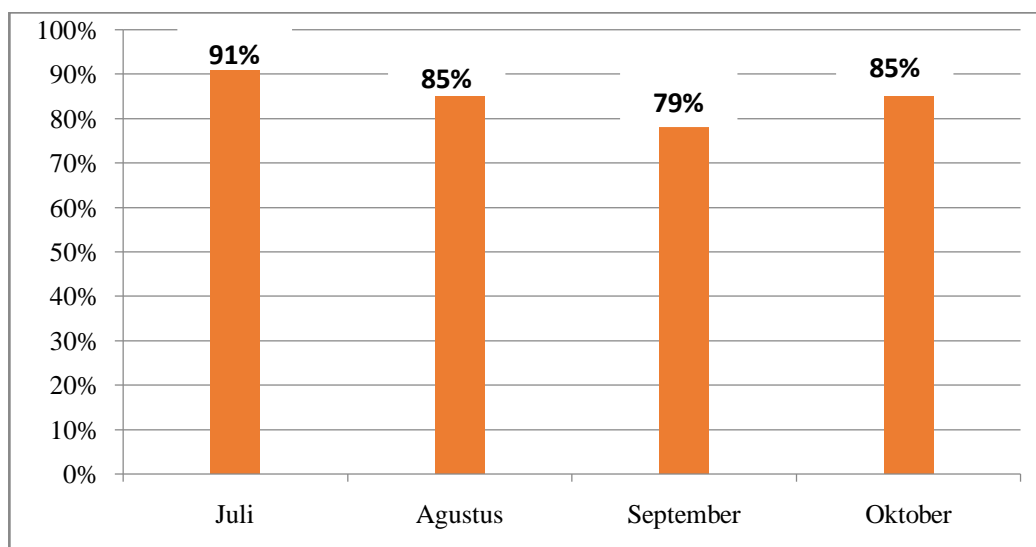
Peneliti memilih objek penelitian pada guru di SMK PGRI 2 Cimahi, berdasarkan pertimbangan data yang muncul, yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dari hasil wawancara dengan salah satu guru di SMK PGRI 2 Cimahi yaitu Ir. M. Danny Ramdhani (11 November 2013), yang meyakinkan peneliti mengenai motivasi kerja guru, bahwa motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi relatif rendah, adapun guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi, jumlahnya kurang dari setengah dari jumlah guru yang ada di SMK PGRI 2

Cimahi. Beliau juga menambahkan bahwa penambahan atau peningkatan honorarium yang diberikan juga tidak membuat motivasi kerja guru meningkat secara signifikan.

Rendahnya motivasi juga dapat disebabkan karena kurang tegasnya sanksi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Sekolah yang menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan pengabaian terhadap peraturan. Sering kali telat masuk ke kelas untuk mengajar, tetapi selalu lebih cepat untuk pulang sebelum jam pelajaran selesai.

Meskipun gaya kepemimpinan menjadi salah faktor dari banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, tingkat motivasi kerja guru dapat terlihat dari rekapitulasi kehadiran guru di sekolah. Berikut data rekapitulasi kehadiran guru di SMK PGRI 2 Cimahi periode bulan Juli-Oktober 2013, yaitu sebagai berikut:



Sumber : SMK PGRI 2 Cimahi (Data sudah diolah)

Gambar 1.1
Diagram Rekapitulasi Kehadiran Guru SMK PGRI 2 Cimahi
Periode Bulan Juli-Oktober 2013

Berdasarkan data tersebut, jika dilihat dari rekapitulasi kehadiran guru, dimana tingkat kehadiran guru pada bulan Juli sebesar 91%, kemudian turun sebesar 6% pada bulan Agustus menjadi 85%. Pada bulan September mengalami penurunan kembali sebesar 6%, menjadi 79%, kemudian pada bulan Oktober mengalami kenaikan sebesar 6% menjadi 85%. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran guru menurun dari bulan Juli hingga September sebesar 12%, dan tingkat kehadiran guru tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar 91% dan tingkat kehadiran guru terendah terjadi pada bulan September 2013 sebesar 79%.

Rekapitulasi kehadiran guru ini tidaklah mutlak, artinya terkadang apabila guru yang bersangkutan sedang dibutuhkan baik untuk keperluan mengajar ataupun kegiatan lainnya, ternyata guru tersebut tidak berada di tempat, padahal dalam daftar kehadiran tersebut tercatat hadir. Hal ini dikarenakan kurang ketatnya pengawasan terhadap absensi guru dan kurangnya kedisiplinan kerja guru dalam mentaati waktu jam kerja. Kurang tingginya motivasi kerja guru yang tercermin dari tingkat kehadiran dalam bekerja dapat menyebabkan pekerjaan yang telah dibebankan menjadi kurang optimal hasilnya.

Motivasi sebagai akibat adanya dorongan yang terjadi pada diri seseorang bisa disebabkan dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Wahjosumidjo (1994:444), faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik: kecemasan, frustrasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompetisi, konflik, dan gaya kepemimpinan atasan.

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru juga dapat dilihat dari kinerja gurunya. Dimana kinerja guru table 1.2 bisa menggambarkan tingkat motivasi kerja guru dalam menjalankan kewajibannya. Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal (20) ayat (1), berbunyi: “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.”

Dalam menentukan nilai kinerja guru, ada kriteria penilaian kinerja guru yang digunakan dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Guru

KOMPONEN	KRITERIA PENILAIAN	RENTANG SKOR
Perencanaan Pembelajaran	Baik	68 - 100
	Cukup	34 - 67
	Kurang	0 - 33
Pelaksanaan Pembelajaran	Baik	64 - 95
	Cukup	32 - 63
	Kurang	0 - 31
Evaluasi Pembelajaran	Baik	36 - 52
	Cukup	18 - 35
	Kurang	0 - 17

Sumber : SMK PGRI 2 Cimahi

Penilaian komponen perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, mempunyai aspek-aspek tertentu yang menjadi acuan untuk menilai kinerja guru, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Aspek Penilaian Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran

KOMPONEN	ASPEK YANG DINILAI
Perencanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan silabus dan RPP dengan indikator 2. Memperbaiki silabus dan RPP 3. Merumuskan indikator pembelajaran 4. Merumuskan materi 5. Merumuskan metode 6. Menentukan peraga 7. Menentukan sumber belajar 8. Merumuskan evaluasi 9. Kesesuaian dengan KTSP 10. Relevan dengan kehidupan
Pelaksanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran melaksanakan tugas 2. Menggunakan RPP 3. Menggunakan sumber belajar yang variatif 4. Melakukan kegiatan pendahuluan 5. Penyampaian konsep materi sesuai RPP 6. Menggunakan konsep dengan bahasa yang jelas 7. Menggunakan alat peraga 8. Mendayagunakan teknologi informasi 9. Menggunakan bahasa asing dalam pembelajaran 10. Membangun pengalaman peserta didik 11. Peserta didik aktif 12. Peserta didik interaktif 13. Melakukan penilaian proses 14. Membangun suasana kelas yang menyenangkan 15. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran 16. Memenuhi target ketuntasan 17. Mendesain remedial dan pengayaan 18. Memiliki data penilaian hasil belajar peserta didik 19. Memiliki catatan kehadiran peserta didik 20. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

Evaluasi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Panitia UN 2. Panitia Ulangan Umum 3. Panitia PSB 4. Menganalisis soal 5. Menyusun laporan kinerja belajar peserta didik
------------------------------	---

Sumber : SMK PGRI 2 Cimahi

Berdasarkan kriteria penilaian kinerja guru SMK PGRI 2 Cimahi tersebut, di bawah ini merupakan rekapitulasi hasil penilaian kinerja guru dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran

TAHUN	KATEGORI PENILAIAN	PERENCANAAN PEMBELAJARAN		PELAKSANAAN PEMBELAJARAN		EVALUASI PEMBELAJARAN	
		Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)
2010	Baik	36	67	40	74	12	22
	Cukup	17	31	14	26	33	61
	Kurang	1	2	0	0	9	17
Jumlah		54	100	54	100	54	100
2011	Baik	32	70	35	76	11	24
	Cukup	14	30	11	24	33	72
	Kurang	0	0	0	0	2	4
Jumlah		46	100	46	100	46	100
2012	Baik	31	67	35	76	10	22
	Cukup	15	33	11	24	33	72
	Kurang	0	0	0	0	3	7
Jumlah		46	100	46	100	46	100

Sumber : SMK PGRI 2 Cimahi (Data sudah diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil kinerja guru dalam kegiatan perencanaan pembelajaran yang mempunyai kriteria “baik” di tahun 2010

sebesar 67% dari total guru sebanyak 54 orang, lalu mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 70% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 3% menjadi 67% dari total guru sebanyak 46 orang. Sementara itu, hasil kinerja guru dalam kegiatan perencanaan pembelajaran yang mempunyai kriteria “cukup” sebesar 31% dari total guru sebanyak 54 orang di tahun 2010, lalu mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 30% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 33% dari total guru sebanyak 46 orang. Sedangkan hasil kinerja guru dalam kegiatan perencanaan pembelajaran yang mempunyai kriteria “kurang” hanya terdapat 1 orang guru dengan persentase sebesar 2% di tahun 2010.

Hasil kinerja guru dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang mempunyai kriteria “baik” sebesar 74% dari total guru sebanyak 54 orang di tahun 2010, lalu mengalami kenaikan sebesar 2% menjadi 76% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 tidak mengalami penurunan maupun kenaikan yakni tetap pada persentase sebesar 76% dari total guru sebanyak 46 orang. Sementara itu, hasil kinerja guru dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang mempunyai kriteria “cukup” di tahun 2010 sebesar 26% dari total guru sebanyak 54 orang, lalu mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 24% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 tidak mengalami penurunan maupun kenaikan yakni tetap pada persentase sebesar 24% dari total guru sebanyak 46 orang. Sedangkan hasil kinerja guru dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang mempunyai kriteria

“kurang” tidak terdapat pada tahun 2010 hingga 2012 atau sebesar 0% dari total guru yang ada.

Hasil kinerja guru dalam kegiatan evaluasi pembelajaran yang mempunyai kriteria “baik” di tahun 2010 sebesar 22% dari total guru sebanyak 54 orang, lalu mengalami kenaikan sebesar 2% menjadi 24% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 22% dari total guru sebanyak 46 orang. Sementara itu, hasil kinerja guru dalam kegiatan evaluasi pembelajaran yang mempunyai kriteria “cukup” sebesar 61% dari total guru sebanyak 54 orang, lalu mengalami kenaikan sebesar 11% menjadi 72% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 tidak mengalami penurunan maupun kenaikan yakni tetap pada persentase sebesar 72% dari total guru sebanyak 46 orang. Sedangkan hasil kinerja guru dalam kegiatan evaluasi pembelajaran yang mempunyai kriteria “kurang” sebesar 17% dari total guru sebanyak 54 orang, lalu mengalami penurunan sebesar 13% menjadi 4% dari total guru sebanyak 46 orang pada tahun 2011, dan di tahun 2012 mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 7% dari total guru sebanyak 46 orang.

Berdasarkan rekapitulasi hasil kinerja guru dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran menunjukkan bahwa jumlah guru yang mempunyai kinerja “baik” terbesar, terdapat pada kegiatan pelaksanaan pembelajaran. Sementara itu, jumlah guru

yang mempunyai kinerja “baik” terendah, terdapat pada kegiatan evaluasi pembelajaran. Hal ini menunjukkan kinerja guru dalam kegiatan mengevaluasi pembelajaran relatif rendah. Sementara itu, persentase untuk kegiatan perencanaan pembelajaran dapat dikatakan sedang karena berdasarkan persentasenya berada di antara persentase kegiatan pelaksanaan pembelajaran dan persentase kegiatan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan di atas, dapat menunjukkan motivasi kerja guru yang relatif kurang optimal, mengingat hasil penilaian kinerja guru yang mengacu pada kewajiban guru dalam bekerja (merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran) tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Perlu adanya dorongan dari Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Sondang P. Siagian (2008:287) menyatakan: “... bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”.

Dari uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal (1) ayat (1) dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selanjutnya dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal (20) ayat (1), menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dalam melaksanakan kewajiban guru seperti yang telah dijelaskan di atas, guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi sebagai wujud profesionalitasnya sebagai seorang guru. Untuk menjaga motivasi kerja guru agar tetap tinggi, perlu adanya pemenuhan hak guru seperti yang tertuang pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal (14) ayat (1) huruf (a) yaitu, memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesehatan sosial.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, diantaranya honor, kebijakan organisasi, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan. Sementara itu, penghasilan yang didapat guru tidaklah cukup untuk meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga harus ada perhatian Kepala Sekolah terhadap guru dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan guru, dan perlunya gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang diterapkan Kepala Sekolah dalam memotivasi guru sebagai bawahannya.

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi, khususnya motivasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut diduga sebagai aspek yang paling penting yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan kualitas peserta didik yang baik serta mencapai visi, misi dan tujuan SMK PGRI 2 Cimahi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru untuk meningkatkan motivasinya.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan diatas, maka untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka terlebih dahulu perlu mengidentifikasi masalah yang dirasa penting untuk diteliti serta merumuskan masalah kedalam pernyataan sebagai berikut: “Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK PGRI 2 Cimahi, belum menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, dan hal ini menyebabkan motivasi kerja guru relatif kurang optimal”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan yang dipilih dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru dan dari latar belakang dari masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah di SMK PGRI 2 Cimahi.
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Analisis tersebut dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah di SMK PGRI 2 Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi instansi atau lembaga pendidikan maupun pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Manfaat penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak SMK PGRI 2 Cimahi dalam penerapan gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru.