

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1 Logo SMAN 3 Purwakarta

SMAN 3 Purwakarta merupakan salah satu sekolah menengah atas yang telah berdiri sejak lama, yaitu pada tahun 1987. SMAN 3 Purwakarta terdiri dari 50 orang guru.

SMAN 3 Purwakarta didirikan pada tahun 1987, pada tahun yang sama SMAN 3 mulai membuka pendaftaran dengan kapasitas 3 kelas saja dengan menggunakan tempat bangunan SMA lain yaitu SMAN 2 Purwakarta dan membagi jam masuk sekolah bagian pagi dan bagian siang.

Pada tahun 1988 - 1989 SMAN 3 mulai merencanakan pembangunan dengan tahap awal yaitu penunjukkan lokasi untuk dijadikan bangunan sekolah sendiri, mulai membentuk panitia pembangunan sekolah. Pada tahun 1991 pembangunan bangunan SMAN 3 Purwakarta mulai dibangun yang terdiri dari 6 ruang kelas, 1 ruang guru, 1 ruang kepala sekolah, 1 gudang penyimpanan, 1 ruang TU, 1 laboratorium, dan 2 WC.

Saat ini SMAN 3 Purwakarta terdiri dari 33 ruang kelas, 2 laboratorium, 1 perpustakaan, 2 sanitasi siswa. SMAN 3 Purwakarta saat ini terdiri dari 1.129 siswa (SMAN 3 Purwakarta, 2019)

1.1.2 Visi dan Misi

Berikut merupakan visi dan misi dari SMAN 3 Purwakarta:

1.1.2.1 Visi

Unggul dalam prestasi, inovatif, kompetitif, berwawasan lingkungan, berlandaskan iman, dan berbudi pekerti luhur.

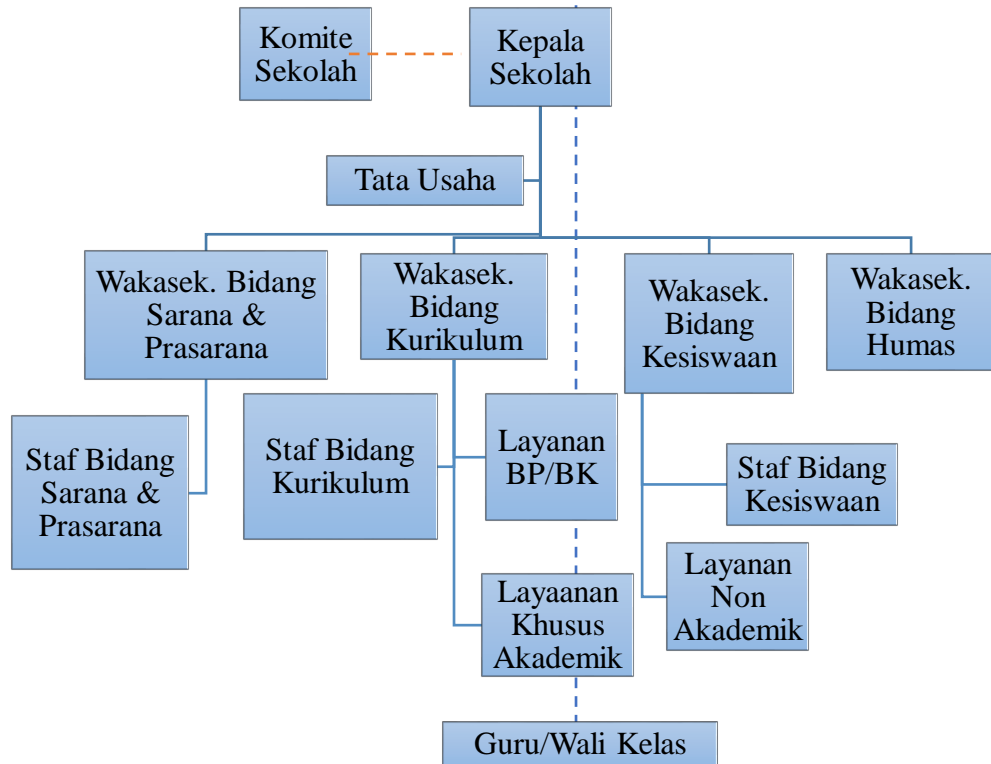
1.1.2.2 Misi

Berikut merupakan misi dari SMAN 3 Purwakarta:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan berbasis keimanan, ketakwaan, dan berbudi pekerti
- 2) Membina peserta didik mencapai tingkat kecerdasan optimal, kreatif, terampil, disiplin dan memiliki etos kerja tinggi
- 3) Membentuk peserta didik yang memiliki kepribadian, mandiri, dan bertanggung jawab terhadap diri pribadi, keluarga, masyarakat dan kebangsaan
- 4) Menciptakan lingkungan yang kondusif, tertib dan seri.

1.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di SMAN 3 Purwakarta adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi SMAN 3 Purwakarta

Sumber: SMAN 3 Purwakarta (2019)

Struktur organisasi pada SMAN 3 Purwakarta terdiri dari dua pimpinan yaitu komite sekolah dan kepala sekolah, kepala sekolah membawahi wakil kepala sekolah yang dibagi menjadi empat bidang yaitu wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana membawahi staf wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana membawahi, wakil kepala sekolah bidang kurikulum membawahi staf wakil kepala sekolah kurikulum, layanan BK/BP, layanan khusus akademik. wakil kepala sekolah bidang kesiswaan membawahi staf bidang kesiswaan dan layanan non akademis, serta wakil kepala sekolah bidang humas. Masing-masing pimpinan bidang memiliki peranan dan tanggungjawab untuk menjalankan fungsi organisasi dan mengatur laju aktivitas ataupun kegiatan organisasi.

1.2 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting. Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mendukung. Hal tersebut membuat sebuah organisasi atau perusahaan mempertimbangkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Astryanty *et al.* (2016:31) keberhasilan sumber daya manusia merupakan harta paling berharga bagi perusahaan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Dalam mengelola unsur manusia ini, sebuah lembaga tidak akan lepas dari fungsi kepemimpinan. Yang sering menjadi hambatan adalah bagaimana pemimpin mengarahkan karyawan menuju arah yang lebih baik, dengan memperhatikan faktor motivasi mereka. Menurut Pradana (2015:25) motivasi itu sendiri mengandung pengertian sebagai hasil dari interaksi individu dengan situasi, setiap individu memiliki pembangkit motivasi dasar dan tingkat motivasi yang berbeda – beda. Sedangkan menurut Astryanty *et al* (2016:32) motivasi adalah suatu pemberian dorongan dalam hal bekerja. Motivasi kerja menurut Syaiyid *et al.*(2013:104) motivasi kerja karyawan merupakan harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkatkan kualitasnya.

Menurut Priansa (2017:89-91) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keluarga dan kebudayaan; konsep diri, berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya; jenis kelamin; pengakuan dan prestasi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan; cita-cita atau aspirasi, suatu tujuan atau target yang ingin dicapai; kemampuan belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai seperti pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi; kondisi pegawai, kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja; kondisi lingkungan, unsur-unsur yang mempengaruhi dari luar diri pegawai misalnya lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat yang menghambat atau mendorong; unsur-unsur dinamis dalam

pekerjaan, misalkan keadaan emosi pegawai, gairah belajar dan situasi dalam keluarga; serta upaya pimpinan memotivasi pegawai, upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai. Dalam penelitian Alghazo & Anazi (2016) yang dilakukan di Arab Saudi menemukan bahwa faktor yang cenderung menimbulkan motivasi pada karyawan adalah faktor kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Dalam penelitian Prakoso *et al* (2014) menunjukkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Pada penelitian yang dilakukan Hormati (2016) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi dan rotasi pekerjaan. Dalam penelitian Pratama *et al* (2015) menunjukkan bahwa faktor insentif non material lebih cenderung memengaruhi motivasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Purba & Tambun (2015) yang dilakukan pada karyawan Grand Serela Hotel & Convention Medan menunjukkan terdapat 9 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja, material insentif, serta non material insentif.

Penelitian yang dilakukan Pradana (2015:37) yang dilakukan di Ganesha Operation Bandung menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 38,8%. Penelitian yang dilakukan Nugraha (2016:88) yang dilakukan di Serang, Indonesia dengan objek penelitian Akademi AKPI menemukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 80,1%, menyatakan setiap adanya peningkatan pada gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian lain yang memiliki hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yaitu penelitian yang dilakukan Astryanty *et al.* (2016) yaitu gaya kepemimpinan memiliki dampak sebesar 86,6%. Selain itu penelitian yang dilakukan khoung *et al.* (2016) di Vietnam menyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat dari gaya kepemimpinan dalam mempertahankan dan mengembangkan motivasi karyawan yaitu sebesar 64,5%. Penelitian terdahulu yang dilakukan pada universitas pendidikan Manado yang dilakukan oleh (Rawung,2013:32) menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah signifikan positif. Penelitian yang dilakukan Naile &

Salesho (2014) di Afrika Selatan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Sougui *et al* (2017) melakukan penelitian pada sektor telekomunikasi di Malaysia menemukan hasil semua gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitasnya dan bekerja secara optimal dan memberi dampak positif terhadap perusahaan atau organisasi..

Perkembangan jaman saat ini, siswa/siswi memerlukan pembekalan belajar di sekolah secara maksimal, pembekalan belajar dalam bentuk ilmu, bagaimana cara memanfaatkan teknologi dengan baik maupun pembelajaran moral. Semua pihak berperan serta dan saling berkontribusi, maka akan tercipta siswa yang berkualitas Priyono *et al.* (2018:145). di lingkungan sekolah, peran guru penting dalam pembelajaran kepada siswa/siswi, untuk itu guru harus menjalankan tugasnya secara optimal dengan adanya dorongan atau motivasi guru dapat mengajar dan mengerjakan tugas lainnya secara optimal. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan senantiasa memberikan seluruh kemampuannya dalam mengajar, mengerjakan tugas lain, dan mengembangkan lembaga sekolah. Motivasi guru juga dapat berdampak kepada kualitas guru dalam mengajar. Penulis menyajikan data ketidakehadiran guru dimana tinggi rendahnya motivasi guru dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran guru.

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Guru SMAN 3 Purwakarta

Bulan	Ketidakhadiran
Mei 2017	11,70%
Juni 2017	9,80%
Juli 2017	3,90%
Agustus 2017	1,90%
September 2017	5,70%
Oktober 2017	3,80%
November 2017	3,80%
Desember 2017	9,40%

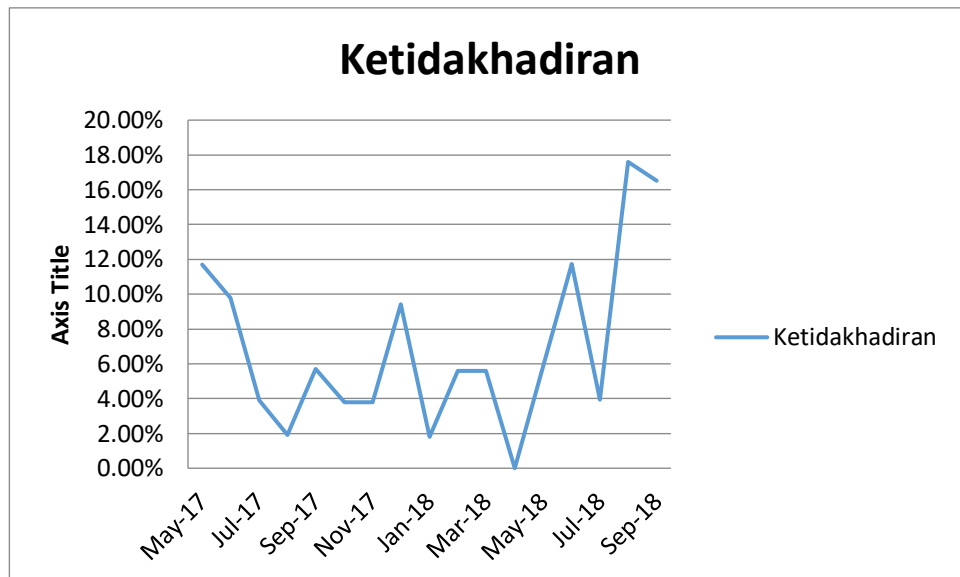
(bersambung)

(sambungan)

Januari 2018	1,80%
Februari 2018	5,60%
Maret 2018	5,60%
April 2018	0,00%
Mei 2018	5,80%
Jun1 2018	11,73%
Jul1 2018	3,92%
Agustus 2018	17,60%
September 2018	16,51%

Sumber: Data yang Telah Diolah (2019)

**Gambar 1.3 Persentase Ketidakhadiran Guru SMAN 3 Purwakarta
Periode Mei 2017-September 2018**



Sumber: data yang diolah kembali (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.3 di atas dapat dilihat bahwa persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran guru pada Mei 2017-September 2018 terlihat mengalami fluktuatif dan terjadi peningkatan. Persentase ketidakhadiran guru terjadi peningkatan dari bulan Mei 2018 – Juni 2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi yaitu dari 5,8% ke 11,73%, selain itu pada bulan Juli 2018 hingga bulan Agustus 2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi lagi yaitu sebesar 3,92% ke 17,60%. Peningkatan ketidakhadiran guru terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah periode Mei 2018 – saat ini.

Ketidakhadiran guru dapat berdampak pada efektivitas jam belajar siswa. Jika ketidakhadiran guru tinggi maka banyak jam pelajaran yang kosong dan tidak

efektifnya jam pembelajaran sekolah untuk siswa, sehingga banyak siswa yang berada di luar kelas dan dapat mengganggu proses belajar kelas lain. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin untuk memotivasi guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kehadiran guru agar tidak banyak jam pelajaran yang kosong.

Dalam sebuah organisasi pasti terdapat pemimpin dan anggota – anggotanya, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dan tanpa pemimpin suatu organisasi hanya kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Tiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan itu juga sangat mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan tersebut. Menurut Nugraha (2016:81) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Nugraha (2016:81) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Menurut Sudiro (2018:129) kepemimpinan adalah sekelompok orang dalam organisasi yang bertanggung jawab ke arah maju mundurnya organisasi.

Menurut Iswadi (2018:95) untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik maka sangat diperlukan seorang pemimpin yang cakap dan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan terutama berkaitan dengan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan memungkinkan organisasi menjadi lebih produktif dan menguntungkan, tetapi tingkat keberhasilan tergantung pada gaya pemimpin dan lingkungan yang dihasilkan dan diciptakan untuk karyawan berfungsi dengan baik Fiaz *et al.*(2017:145).

Menurut Astryanty et al (2016:32) gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam usaha untuk membangun dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena di dalam pola kepemimpinan terdapat unsur mempengaruhi bawahan, apabila pola kepemimpinannya baik maka dengan sendirinya akan lebih mudah dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat menjadi dorongan untuk bekerja optimal.

SMAN 3 Purwakarta dapat dikatakan sering mengalami pergantian kepala sekolah setiap 2-3 tahun masa jabatan. Kepala sekolah sebelumnya bertugas pada periode Mei 2015 – April 2018, sedangkan pada periode Mei 2018 – saat ini dipimpin oleh kepala sekolah saat ini, hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang baru kemungkinan besar berbeda dengan kepala sekolah sebelumnya. Untuk mengetahui persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMAN 3 Purwakarta, penulis menyebarkan kuesioner *preliminary* mengenai gaya kepemimpinan terhadap 10 responden. Dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu hasil kuesioner *preliminary*.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kepala sekolah memberi instruksi mengenai tugas	0%	0%	70%	30%
2	Kepala sekolah bersikap ramah	0%	0%	20%	80%
3	Kepala sekolah perhatian dalam menyelesaikan konflik pada guru	0%	0%	60%	40%
4	Kepala sekolah melibatkan guru dalam mengambil keputusan	0%	0%	50%	50%
5	Kepala sekolah partisipasi dalam berkomunikasi	0%	0%	70%	30%
6	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan keinginan	0%	0%	40%	60%
7	Kepala sekolah menekankan peningkatan kinerja guru	0%	20%	50%	30%

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Preliminary Gaya Kepemimpinan di SMAN 3 Purwakarta

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

Berdasarkan kuesioner *Preliminary* mengenai gaya kepemimpinan yang telah dibagikan terhadap 10 guru SMAN 3 Purwakarta bahwa pada tiap butir pernyataan jawaban yang diberikan oleh responden didominasi oleh jawaban “setuju” dan “sangat setuju”. Persepsi mengenai gaya kepemimpinan tertinggi

terdapat pada item dua yaitu sebanyak 8 orang atau 80% mengatakan “sangat setuju” kepala sekolah bersikap ramah kepada guru. Sedangkan, mengenai gaya kepemimpinan yang rendah adalah item tujuh yaitu sebanyak 3 orang atau 30% mengatakan “sangat setuju”, dimana kepala sekolah menekankan peningkatan kinerja guru. Ketujuh pernyataan di atas mewakili pandangan guru mengenai penerapan gaya kepemimpinan. Artinya, dari 10 responden guru merasa penerapan gaya kepemimpinan sudah sesuai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada guru SMAN 3 Purwakarta menyimpulkan bahwa adanya masalah mengenai motivasi kerja, hal itu terlihat dari jumlah ketidakhadiranhadiran guru yang fluktuatif meskipun persepsi akan gaya kepemimpinan didominasi oleh pernyataan “sangat setuju” dan “setuju” namun motivasi kerja guru untuk bekerja setiap harinya masih termasuk ke dalam kategori yang kurang, jika dilihat dari absensi kehadiran guru SMAN 3 Purwakarta. Kurangnya motivasi kerja dari guru dapat mengganggu berjalannya aktivitas mengajar dan pengembangan lembaga sekolah semakin berkurang. Pada kondisi ini gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berbanding terbalik. Sehingga, penulis tertarik untuk mengidentifikasi masalah gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta. Selain itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SMAN 3 Purwakarta, karena SMAN 3 Purwakarta dapat dikatakan sering melakukan pergantian kepala sekolah setiap 2-3 tahun masa jabatan, hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang baru kemungkinan besar berbeda dengan kepala sekolah sebelumnya. Maka dari itu penulis melakukan penelitian di SMAN 3 Purwakarta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada guru SMAN 3 Purwakarta”**

1.3 Rumusan Masalah

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan *output* yang baik bagi lembaga atau organisasi. Jika karyawan tidak memiliki motivasi segala aktivitas pada organisasi tidak bekerja atau tidak berjalan sebagaimana semestinya. Hal ini tentunya memberikan dampak yang negatif bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor pemberi

motivasi kerja terhadap guru. Maka dari itu, sangatlah perlu seorang pemimpin dalam organisasi menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai kepada anggota. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Objek pada penelitian ini adalah SMAN 3 Purwakarta, dari *preliminary* mengenai gaya kepemimpinan sudah sesuai dan data absensi guru disimpulkan adanya penurunan tingkat motivasi kerja guru. Maka dari itu penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan yang membahas mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) terhadap motivasi pada guru SMAN 3 Purwakarta, maka pertanyaan penelitian diantaranya:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan direktif pada SMAN 3 Purwakarta?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan suportif pada SMAN 3 Purwakarta?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif pada SMAN 3 Purwakarta?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan berorientasi prestasi pada SMAN 3 Purwakarta?
5. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta?
8. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta?
9. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta?
10. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi terhadap motivasi kerja pada guru SMAN 3 Purwakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan direktif pada SMAN 3 Purwakarta
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan suportif pada SMAN 3 Purwakarta
3. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan partisipatif pada SMAN 3 Purwakarta
4. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi pada SMAN 3 Purwakarta
5. untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta
6. untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta
7. untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta
8. untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta
9. untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap motivasi guru SMAN 3 Purwakarta
10. untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi terhadap motivasi kerja pada guru SMAN 3 Purwakarta

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan nilai-nilai diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah masukan untuk instansi sekolah, dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di instansi sekolah.
2. Aspek Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan menambah, melengkapi, memperkaya keilmuan mengenai perilaku organisasi terutama dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan direktif sebagai variabel (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

1.7.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian: SMAN 3 Purwakarta di Jl. Letkol Abdul Kadir No. 15, Nagri Kaler, Kec. Purwakarta, Kab. Purwakarta, Jawa Barat 41115
Objek Penelitian: Guru SMAN 3 Purwakarta.

1.7.1.2 Periode Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2018 hingga bulan Mei 2019.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini ditulis dalam bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab saling terkait satu sama lain. Penelitian ini ditulis secara sistematis dengan format sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematik penulisan tugas akhir

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Memaparkan dan menjelaskan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang terdiri dari karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas teknik analisis data dan pengujian hipotesis.,

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian beserta pembahasan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab kesimpulan akhir mengenai penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diberikan penulis.