

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
MA'ARIF DARUL HUDA BANTUREJO SUKOHARJO
NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam**

Disusun oleh :

ZULFANIA RIZKA IMRANI

08480002-K

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2012

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Zulfania Rizka Imrani
NIM : 08480002-K
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 5 Juli 2012

Yang Menyatakan,



Zulfania Rizka Imrani

NIM. 08480002-K



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi

Lamp : 1 Bandel Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum.Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Zulfania Rizka Imrani

NIM : 08480002-K

Judul skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum.Wr.Wb

Yogyakarta, 5 Juli 2012
Pembimbing

Dr. Istuningsih, M.Pd

NIP. 196660130 199303 002



PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/ DT/PP.01.1/0110/2012

Skripsi/ Tugas Akhir dengan judul:

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
MA'ARIF DARUL HUDA BANTUREJO SUKOHARJO
NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Zulfania Rizka Imrani

NIM : 08480002-K

Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Rabu, 25 Juli 2012

Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Dr. Istiningsih, M.Pd

NIP. 19660130 199303 2 002

Penguji I

Drs. Zainal Abidin, M.Pd

NIP. 19481127 196705 1 001

Penguji II

Drs. Ichsan, M.Pd

NIP. 19630226 199203 1 003

Yogyakarta, **03 AUG 2012**

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga



Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si

NIP. 19590525 198503 1 005

MOTTO

*Kunci Kebahagiaan adalah Membantu Orang Lain
Mencapai Impiannya*

(Penulis)

*“Setiap Kalian adalah Pemimpin dan Setiap
Pemimpin dimintai Pertanggungjawaban atas
Kepemimpinannya tersebut”*

(HR: Ibnu Umar, Muttafaq' Alaih)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Penulis Persembahkan

Kepada Almamater tercinta

Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ تَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan Nya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta”. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada :

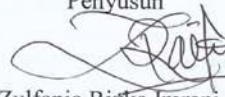
1. Bapak Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi ijin dalam penelitian ini.
2. Ibu Dr. Istiningasih, M.Pd dan Eva Latipah, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberika pengarahan.
3. Ibu Dr. Istiningasih, M.Pd Selaku pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan petunjuk dan nasihat penyusunan skripsi ini.
4. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak bantuan.

5. Bapak Suharyanto, S.Pd selaku Kepala Madrasah beserta Bapak dan Ibu Guru MI Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
6. Ayah, Ibu dan Adikku tercinta yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang yang tulus tiada henti.
7. Agung Setiawan Ferdiansyah yang selalu mendo'akan dan menemaniku dalam suka maupun duka.
8. Alvi Laila Khadarsih dan Esti Afiyani terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
9. Semua teman-teman jurusan PGMI angkatan 2008.
10. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak tersebut, semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT. dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya, amin.

Yogyakarta, 18 Juni 2012

Penyusun



Zulfania Rizka Imrani
NIM. 08480002-K

ABSTRAK

Zulfania Rizka Imrani. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2012.

Kepala Madrasah merupakan yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Madrasah tidak dapat bekerja sendiri, Kepala Madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau dengan pihak pemerintah setempat. Disamping gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, kinerja guru juga merupakan salah satu faktor yang penting dan berperan besar dalam suatu madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan Kepala Madrasah pada kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan sumber data yang dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis kuantitatif yang dilakukan, kecenderungan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu gaya mengutamakan kerja sama ini didasarkan pada hasil jawaban responden (%). Kinerja guru sudah berjalan dengan baik dan cukup mampu dalam mengatasi beberapa permasalahan yang ada dalam madrasah. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel $X_1 - Y$ ($3,008 > 2,306$), Variabel $X_2 - Y$ ($2,856 > 2,306$), Variabel $X_3 - Y$ ($2,765 > 2,306$) dan Variabel $X - Y$ ($3,159 > 2,306$) (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini juga menghasilkan nilai R sebesar (Variabel $X_1 - Y$ nilai R sebesar 0,729), (Variabel $X_2 - Y$ nilai R sebesar 0,711), (Variabel $X_3 - Y$ nilai R sebesar 0,699) dan (Variabel $X - Y$ nilai R sebesar 0,745)). Ini berarti ada hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar (Variabel $X_1 - Y$ nilai R^2 sebesar 0,531), (Variabel $X_2 - Y$ nilai R^2 sebesar 0,505), (Variabel $X_3 - Y$ nilai R^2 sebesar 0,489) dan (Variabel $X_{total} - Y$ nilai R^2 sebesar 0,555)) yang berarti sumbangan efektif gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar (Variabel $X_1 - Y$ sebesar 53,1%), (Variabel $X_2 - Y$ sebesar 50,5%), (Variabel $X_3 - Y$ sebesar 48,9%) dan (Variabel $X - Y$ sebesar 55,5%)). Sumbangan yang hanya sebesar tersebut ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi masih banyak faktor intern dan ekstern lain yang bisa mempengaruhinya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Landasan Teori.....	8
F. Hipotesis Penelitian.....	30
G. Metode Penelitian.....	31
H. Sistematika Pembahasan	50
BAB II. GAMBARAN UMUM MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIFDARUL HUDA NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA	
A. Letak Geografis dan Keadaan Lingkungan.....	53
B. Sejarah Singkat Madrasah.....	54
C. Visi dan Misi Madrasah	55
D. Struktur Organisasi Madrasah.....	56
E. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa.....	67
F. Kegiatan Ekstra Kurikuler.....	71

G. Sarana dan Fasilitas Madrasah	72
BAB III. HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF DARUL HUDA BANTUREJO SUKOHARJO NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA	
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	75
B. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta	84
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru.....	91
BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan	103
B. Saran-Saran	104
C. Kata Penutup	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Variabel, Indikator dan Pertanyaan/ Pernyataan.....	34
Tabel 2	: Hasil Uji Coba Angket Variabel Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas (X_1)	41
Tabel 3	: Hasil Uji Coba Angket Variabel Gaya Mengutamakan Kerja Sama (X_2)	42
Tabel 4	: Hasil Uji Coba Angket Variabel Gaya Mengutamakan Hasil (X_3)	43
Tabel 5	: Hasil Uji Coba Angket Variabel Kinerja Guru (Y)	44
Tabel 6	: Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 7	: Daftar Guru dan Karyawan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Status Kepegawaian.....	68
Tabel 8	: Daftar Nama-nama Guru dan Karyawan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.....	69
Tabel 9	: Data Siswa Lima Tahun Terakhir	70
Tabel 10	: Data Sarana dan Prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta	72
Tabel 11	: Data Media Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta	73
Tabel 12	: Data Fasilitas di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.....	74
Tabel 13	: Hasil Jawaban Responden (%) Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	76
Tabel 14	: Data Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	78
Tabel 15	: Hasil Jawaban Responden (%) Kinerja Guru (Y)	85
Tabel 16	: Data Hasil Angket Kinerja Guru (Y)	86
Tabel 17	: Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1 , X_2 , X_3 dan X) terhadap Kinerja Guru (Y).....	91
Tabel 18	: Persamaan Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1 , X_2 , X_3 dan X) terhadap Kinerja Guru (Y).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar I	: Struktur Organisasi MI Ma'arif Darul Huda Tahun Ajaran 2011/2012	58
Gambar II	: Struktur Organisasi Komite/ Dewan Sekolah MI Ma'arif Darul Huda Tahun Ajaran 2011/ 2012	64
Gambar III	: Kriteria Kategori Kinerja Guru (Y)	90
Gambar IV	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho untuk Uji t Variabel X_1 -Y	96
Gambar V	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho untuk Uji t Variabel X_2 -Y	97
Gambar VI	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho untuk Uji t Variabel X_3 -Y	98
Gambar VII	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho untuk Uji t Variabel X .Y	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Paradigma Penelitian.....	111
Lampiran 2	: Pedoman Pengumpulan Data	112
Lampiran 3	: Angket tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah	113
Lampiran 4	: Angket tentang Kinerja Guru.....	117
Lampiran 5	: Output Perhitungan SPSS	119
Lampiran 6	: Bukti Seminar Proposal	128
Lampiran 7	: Kartu Bimbingan Skripsi	129
Lampiran 8	: Surat Ijin Penelitian.....	130
Lampiran 9	: Surat Bukti Penelitian	131
Lampiran 10	: Sertifikat.....	132
Lampiran 11	: Surat Keterangan Sospem.....	133
Lampiran 12	: Surat Pernyataan Berjilbab.....	134
Lampiran 13	: Ijazah SMA/MA.....	135
Lampiran 14	: Daftar RiwayatHidup	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan modern saat ini, betapa penting peranan organisasi terhadap kepentingan manusia, tidak ada seorang pun diantara manusia ini rasanya yang dilahirkan sampai pada saat kematiannya tidak terikat pada organisasi.

Hal ini, disamping akibat ketidakmampuan manusia secara fisik dan psikis dalam mencapai berbagai tujuan, juga akibat sifat keberadaban sebagai makhluk sosial yang selalu terdorong untuk bekerja sama dengan individu yang lain. Disamping dikuasai oleh egonya, akan merasa bahagia bila keberadaannya dapat diterima oleh lingkungan dan hidup bekerja sama dengan manusia lainnya.

Kepala Madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan

masyarakat sekitar¹. Inisiatif dan kreatifitas yang mengarah pada perkembangan dan kemajuan madrasah adalah merupakan tugas yang diemban oleh Kepala Madrasah. Untuk mengantisipasi kebutuhan madrasah baik yang bersifat material seperti perbaikan gedung, penambahan perlengkapan dan sebagainya. Maupun yang bersangkutan dengan pendidikan anak-anak. Kepala Madrasah tidak dapat bekerja sendiri, Kepala Madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau dengan pihak pemerintah setempat.

Dalam bukunya “ *Kepemimpinan Menurut Islam*“ Hadari Nawawi mengemukakan gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga, yaitu Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas, Gaya mengutamakan kerja sama dan Gaya mengutamakan hasil².

Kepala Madrasah dalam menggunakan gaya kepemimpinannya harus mempertimbangkan keefektifan dari gaya yang digunakan. Dari ketiga gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi, penulis berusaha mencari titik temu antara ketiga gaya itu. Apakah masing-masing gaya tersebut efektif atau tidak efektif tentu saja sangat tergantung situasi yang ada pada organisasi/ sekolah tersebut. Juga taraf tingkatan perkembangan karyawan.

¹ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) hal.80

² Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: UGM Press, 1993), hal.153-154

Kepala Madrasah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah³.

Kepala Madrasah adalah seseorang yang menentukan kebijakan madrasah, bahkan bisa dikatakan keberhasilan sekolah adalah keberhasilan Kepala Madrasah⁴. Kepala Madrasah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan kebijakan bagi sekolah mereka⁵.

Berdasarkan rumusan tersebut menunjukkan betapa penting peranan Kepala Madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan masalah tersebut yaitu:

- a. Kepala Madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala Madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

³ Wahdjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persaja, 2001), hal.81

⁴ *Ibid*, hal. 82

⁵ M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal.82

Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik, menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain, yaitu ciri-ciri yang menempatkan madrasah memiliki karakter sendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar tempat terselenggarakannya pembudayaan kehidupan umat manusia.

Sesuai dengan ciri-ciri madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, tugas Kepala Madrasah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu Kepala Madrasah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi yang lain Kepala Madrasah dapat berperan sebagai manager, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan peran Kepala Madrasah sebagai staf⁶.

Kepala Madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi Kepala Madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

⁶ *Ibid*, hal.83

Oleh karena itu Kepala Madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Karena itulah Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab yaitu kepada atasan, kepada bawahan, kepada sesama rekan Kepala Madrasah atau instansi terkait.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian mengenai “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan “gaya mengutamakan melaksanakan tugas” terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan “gaya mengutamakan kerja sama” terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan “gaya mengutamakan hasil” terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana hubungan bersama gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan Kepala Madrasah pada kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga dapat memperkaya hasanah dunia pustaka Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, dan kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi optimalisasi kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.
- c. Dapat dijadikan tolak ukur untuk penelitian lebih lanjut dalam permasalahan yang sama.

D. Kajian Pustaka

1. Hasil penelitian yang relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian yang dimaksud antara lain:

- a. Peranan Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di SMU MUHAMMADIYAH 4 Yogyakarta, yang disusun oleh Maryati⁷. Pembahasan skripsi ini mencakup Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan, Tujuan Supervisi Pendidikan, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI, dan Teknik Supervisi Pendidikan. Penelitian yang dilakukan Maryati terfokus pada Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru sesuai dengan Fungsinya sebagai Supervisor.
- b. Hubungan Antara Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dengan Kedisiplinan Guru di SMP Piri Ngaglik Sleman, yang disusun oleh Iky Munica Khasmi⁸. Skripsi ini membahas mengenai Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Supervisor di SMP Piri Ngaglik, dan Hubungan antara Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Supervisor dengan Kedisiplinan Guru. Penelitian yang dilakukan Iky terfokus

⁷ Maryati, *Peranan Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di SMU Muhammadiyah 4 Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006

⁸ Iky Munica Khasmi, *Hubungan Antar Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Supervisor dengan Kedisiplinan Guru Di SMP Piri Ngaglik Sleman*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006

pada masalah Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Supervisor dengan Kedisiplinan Guru.

- c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Tegalsari Weleri Kendal), yang disusun oleh Mustofa⁹. Penelitian yang dilakukan Mustofa terfokus pada untuk mengetahui korelasi antara tipe dan pola kepemimpinan kepala Madrasah dengan kedisiplinan mengajar guru.

Adapun letak perbedaan antara skripsi di atas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian penulis terfokus pada Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman.

E. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Pembahasan mengenai kepemimpinan telah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama.

Menurut Kartini Kartono mengatakan dalam bukunya "*Pemimpin dan Kepemimpinan*" Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan inti dari manajemen. Kepemimpinan ini

⁹ Mustofa, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Tegalsari Weleri Kendal)*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002

berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu¹⁰. Sedangkan menurut Sutarto “*Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*” menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektifitas yang maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu.

Pengertian umum kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹¹.

Sehubungan dengan konteks kepemimpinan Kepala Madrasah, maka kepemimpinan yang dibahas adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan adalah kesiapan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien,

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: CV.Rajawali, 1988), hal.10

¹¹ Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: UGM Press, 1998), hal.25

yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan¹².

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat disesalkan kepemimpinan seolah-olah dituntut untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti: tatanan atau struktur, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang liar biasa terhadap persoalan-persoalan apa saja yang sering menimpa suatu organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan didalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk dan lain sebagainya yang itu merupakan problem-problem organisasi yang bersifat mendasar.

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka kepengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manager yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan

¹² Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal.64

pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin¹³.

Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- 1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan.

2. Gaya Kepemimpinan

Ada sebuah pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, salah satunya yaitu dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan seorang pemimpin. Demikian akan dapat dipahami pengaruh apa sajakah yang mendorong pemimpin sukses dalam kepemimpinannya.

Istilah gaya kepemimpinan sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari baik dalam bentuk organisasi formal maupun organisasi informal. Gaya kepemimpinan dilahirkan oleh perilaku dan sifat seseorang, jadi gaya kepemimpinan dapat

¹³ Wahdjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala.....*, 2001, hal.104

dilihat dari segi perilaku dan sifat yang dimunculkannya. Gaya kepemimpinan menurut Toha adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain¹⁴.

Dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang individu dapat atau harus mempertahankan gaya konsisten dalam semua aktivitasnya. Justru sebaliknya, ia harus bersifat fleksibel dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi spesifik dan individu-individu yang bersangkutan.

Hal ini membawa seseorang kembali pada elemen-elemen pokok sistem kepemimpinan yaitu: Pemimpin, Pihak yang dipimpin dan Situasi.

Hadari Nawawi dalam bukunya “*Kepemimpinan Menurut Islam*” membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga yaitu:

a. Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas.

Kepemimpinan gaya ini didasari oleh asumsi bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendorong agar setiap anggota melaksanakan tugas masing-masing secara maksimal. Gaya lebih mementingkan pelaksanaan tugas melebihi berbagai kegiatan lainnya dalam kehidupan

¹⁴ Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hal.49

berorganisasi. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat terhadap pelaksanaan tugas oleh setiap anggota. Pemimpin tidak menaruh perhatian pada cara melaksanaannya, baik sendiri maupun dengan kerja sama, dengan sportif ataupun tidak sportif. Disamping itu pemimpin juga kurang menaruh perhatian pada hasil yang akan dicapai khususnya dalam hubungannya dengan tujuan organisasi.

b. Gaya Mengutamakan Kerja Sama

Gaya kepemimpinan ini berpola mementingkan kerja sama, yang berarti juga mengutamakan hubungan yang baik antara anggota organisasi. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat dalam menciptakan hubungan kerja sama antara sesama pimpinan unit, pimpinan dengan anggota dan antar sesama anggota organisasi. Perhatian yang besar terhadap kerja sama yang akrab, mengakibatkan melemahnya perhatian terhadap pelaksanaan tugas dan hasil yang dicapai.

c. Gaya Mengutamakan Hasil

Gaya ini berpola mementingkan hasil yang dapat dan harus dicapai setiap anggota organisasi dalam melaksanakan kerja atau kegiatan tertentu. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang maksimal. Hasil tersebut menggambarkan tingkat

produktifitas seseorang, tanpa mempersoalkan cara pencapaiannya. Produk seseorang merupakan satu-satunya ukuran prestasinya, meskipun mungkin bukan hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan sendiri. Perhatian pemimpin yang cenderung pada produk, mengurangi perhatiannya pada kerja sama dan pelaksanaan tugas anggota. Siapa yang melaksanakan tugas dan bagaimana pelaksanaannya tidak dipersoalkan, karena yang terpenting bagi pemimpin adalah hasilnya dan bukan prosesnya¹⁵.

Hubungan kerja sama dalam kehidupan madrasah dapat dibedakan, hubungan kekuasaan dan hubungan yang bersifat koordinasi. Hubungan kekuasaan terjadi antara Kepala Madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab untuk memimpin para guru, tenaga administrasi, wali siswa dan para siswa sebagai yang dipimpin.

Jadi hubungan kekuasaan pada intinya menunjukkan hubungan kerja antara yang dipimpin dengan yang memimpin. Sedangkan hubungan koordinatif adalah hubungan antara sesama guru, sesama staf, sesama siswa dan anggota kelompok orang tua siswa¹⁶.

Untuk memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang

¹⁵ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan.....*, 1993, hal.153-154

¹⁶ M. Daryanto, *Fungsi dan.....*, 2001, hal.32

mempengaruhinya. Ranupandojo Dkk dalam bukunya “*Manajemen Personalia*” mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Faktor dalam organisasi
- 2) Faktor pimpinan pemimpin
- 3) Faktor bawahan
- 4) Faktor situasi penugasan

Penggunaan gaya mengutamakan tugas efektif apabila tingkat kematangan bawahan tinggi yaitu para bawahan telah benar-benar menguasai tugas dan wewenang, serta tanggung jawab para bawahan telah tumbuh menjadi bawahan yang berpengalaman, yang tinggi tingkat kemampuannya serta kemauannya untuk berkarya dengan prestasi tinggi.

Gaya mengutamakan kerja sama efektif apabila tingkat kematangan bawahan sedang, yaitu bawahan sudah mulai cukup mengenal peraturan yang berlaku walaupun belum menguasai dengan benar. Maka pemimpin harus banyak memberikan pengarahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja sama.

Penggunaan gaya mengutamakan hasil efektif apabila bawahan telah meningkat kemampuannya serta kemauannya untuk berprestasi. Para bawahan tidak hanya

menunggu tugas dan perintah melainkan sudah mencari tugas tanpa menunggu perintah. Para bawahan sudah mulai dapat dipercaya pendapatnya dan dapat diajak untuk bersama-sama memikirkan berbagai masalah yang dihadapi, sehingga sudah mulai diajak mengambil keputusan.

3. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat, apabila dihubungkan dengan peranan madrasah dalam menentukan kualitas pendidikan ditingkat selanjutnya. Berkembangnya semangat kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas profesional guru, banyak ditentukan oleh kualitas Kepala Madrasah.

Sesuai dengan pasal 12, ayat 1 peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990, bahwa: “ Kepala Madrasah bertanggung jawab atas terselenggarakannya kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

a. Fungsi Kepala Madrasah

Menurut Aswarni Sudjud, Moh. Saleh dan Tatang M. Amirin dalam bukunya yang berjudul “*Administrasi*

Pendidikan”, menyebutkan bahwa fungsi Kepala Madrasah adalah:

- 1) Perumus tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan madrasah.
- 2) Pengatur tata kerja (mengorganisasi) madrasah, yang mencakup:
 - a. Mengatur pembagian tugas dan wewenang.
 - b. Mengatur petugas pelaksana.
 - c. Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi).
- 3) Pensupervisi kegiatan madrasah, meliputi:
 - a. Mengawasi kelancaran kegiatan.
 - b. Mengarahkan pelaksanaan kegiatan.
 - c. Mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan.
 - d. Membimbing dan meningkatkan kemauan pelaksana dan sebagainya.

Fungsi yang pertama dan yang kedua tersebut diatas adalah fungsi Kepala Madrasah sebagai pemimpin sedang yang ketiga fungsi Kepala Madrasah sebagai supervisor. Namun penulis hanya akan membahas mengenai fungsi Kepala Madrasah sebagai pemimpin saja, berarti Kepala Madrasah dalam kegiatan kepemimpinannya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan: apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, di mana dilakukan, oleh siapa dan kapan dilakukan. Kegiatan-kegiatan sekolah seperti yang telah disebutkan di muka harus direncanakan oleh Kepala Madrasah, hasilnya berupa rencana tahunan madrasah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya. Rencana tahunan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program tahunan madrasah yang biasanya dibagi ke dalam dua program semester.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kepala Madrasah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan madrasah untuk mencapai tujuan madrasah dapat berjalan dengan lancar. Kepala Madrasah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya. Pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat kiranya kegiatan madrasah akan berjalan lancar dan tujuan dapat dicapai.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah, memberi petunjuk,

mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

4. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan dan keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, dan kekosongan tindakan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan¹⁷.

b. Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Kepala Madrasah akan berhasil melaksanakan tugasnya apabila mereka menyadari tugas dan tanggung jawab dirinya sebagai sosok yang berperan ganda yaitu sebagai:

¹⁷ M. Daryanto, *Administrasi....*, 2010, hal. 82-83

- 1) Sebagai pejabat formal Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan:
 - a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat serta penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
 - b. Memberikan bimbingan dan tuntunan terhadap para guru, staf dan siswa, memacu dan berdiri di depan untuk memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.
- 2) Sebagai manajer ada tiga hal penting yang harus dilaksanakan:
 - a. Kemampuan melaksanakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.
 - b. Kemampuan mendaya gunakan sumber data madrasah yang ada secara optimal: dana, perlengkapan, informasi dan sumber daya manusia.
 - c. Kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Sebagai pendidik, seorang Kepala Madrasah disamping bertanggung jawab mewujudkan manusia yang cerdas, juga harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai kepada guru, staf dan para siswa, yaitu:

- a. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
 - b. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan soal baik buruk perbuatan, sikap dan kewajiban, atau hal-hal yang berkaitan dengan akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
 - c. Fisik, nilai-nilai yang berkaitan dengan kondisi jasmani manusia secara lahiriah, kesehatan dan penampilan.
 - d. Estetika, berkaitan atau mengacu pada kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.
- 4) Sebagai staf, seorang Kepala Madrasah harus menyadari bahwa mereka adalah bawahan yang bertanggung jawab kepada atasan. Sehingga seorang Kepala Madrasah sebagai bawahan harus mampu:
- a. Memberikan saran dan pendapat kepada atasan.
 - b. Meyakinkan atasan apa yang disarankan dan dicapainya adalah benar dan dapat dipertanggung jawabkan.
 - c. Membuat atasan selalu yakin bahwa saran dan pendapat yang disampaikan dirasakan perlu dan penting untuk pengambilan keputusan.

- d. Melaksanakan apa yang telah diputuskan dan ditugaskan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Loyal kepada atasan.
- f. Selalu berusaha untuk menjadi seorang staf yang paripurna¹⁸.

4. Kinerja Guru

Guru merupakan pekerjaan profesi. Dalam melaksanakan tugasnya membutuhkan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan, berupa perbuatan yang rasional dan memiliki spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugasnya. Faktanya tidak semua pekerja selalu giat bekerja dan mencapai kinerja yang diharapkan. Artinya, selalu ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang ditunjukkan oleh pekerja. Kesulitan untuk mencapai kinerja yang baik memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan. Tanpa itu suatu organisasi tidak pernah mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Silalahi menyatakan yang disebut kinerja adalah luaran kerja yang dapat diukur dan merupakan bagian dari kemampuan unjuk kerja. Sedangkan Sianipar menyatakan

¹⁸ Wahdjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala...*, 2001, hal. 179-181

kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode tertentu.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Bentuk kinerja itu dapat berupa akhir atau produk barang dan jasa, bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan sebagainya.

a. Indikator Kinerja

Kinerja guru dapat diperbaiki dan ditingkatkan dengan manajemen kinerja guru. Untuk itu harus ada proses pemahaman mengenai apa yang harus dicapai dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dan bagaimana cara mengatur aktivitas dan sumber daya yang tepat agar tujuan atau kinerja yang diinginkan dapat tercapai¹⁹.

Kinerja personel dapat dinilai dengan indikator-indikator kinerja, untuk itu dikemukakan pendapat: “Indikator kinerja adalah pernyataan yang bersifat kuantitatif ataupun kualitatif, yang menunjukkan kualitas atau mutu pencapaian tujuan”²⁰.

¹⁹ Sianipar, *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, (Jakarta: LAN-RI, 1990), hal.12

²⁰ Pramutadi, *Panduan Penyelenggaraan Evaluasi Guru di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Depdikbud, 1995).

Seorang pendidik harus memiliki beberapa kemampuan dasar sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Departemen pendidikan dan kebudayaan (1980) telah merumuskan kemampuan-kemampuan dasar yang harus dimiliki guru adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan personal, yang mencakup:
 - (a) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan.
 - (b) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dimiliki guru.
 - (c) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai anutan dan teladan bagi siswanya.
- 2) Kemampuan profesional, yang mencakup:
 - (a) Penguasaan materi pelajaran, mencakup bahan yang akan diajarkan dan dasar keilmuan dari bahan pelajaran tersebut.
 - (b) Penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
 - (c) Penguasaan proses pendidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
- 3) Kemampuan sosial, yang mencakup:
 - (a) Komunikasi secara efektif dengan peserta didik.

(b) Komunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

(c) Komunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Diasumsikan dalam penelitian ini, ketiga kemampuan tersebut di atas merupakan dimensi kinerja guru. Oleh karenanya, variabel kinerja guru adalah: (1) Kemampuan personal, (2) Kemampuan profesional, dan (3) Kemampuan sosial.

Lebih lanjut Depdikbud (1980) merinci ketiga kelompok kemampuan tersebut menjadi sepuluh kemampuan dasar, yakni:

- 1) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuan.
- 2) Pengelolaan program belajar mengajar.
- 3) Pengelolaan kelas.
- 4) Penggunaan media dan sumber pembelajaran.
- 5) Penguasaan landasan kependidikan.
- 6) Pengelolaan interaksi belajar mengajar.
- 7) Penilaian prestasi siswa.
- 8) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah.

10) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran²¹.

Kesepuluh kemampuan dasar yang dirumuskan Depdikbud diatas sebenarnya baru merupakan rincian kemampuan profesional sedangkan kemampuan sosial dan personal belum dirinci lebih jauh, diantara kemampuan sosial dan personal yang paling mendasar dan harus dimiliki guru adalah idealisme, yakni cita-cita luhur yang ingin dicapai dengan pendidikan.

Kemampuan personal merupakan kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sebagai penegak disiplin, guru harus menjaga agar tercapai suatu kedisiplinan dan senantiasa mencarikan teladan yang baik untuk siswa dan seluruh masyarakat, karena guru menjadi ukuran bagi norma-norma tingkah laku²². Kemampuan pribadi yang paling pokok dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan.

Kemampuan profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang

²¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) hal. 192-193

²² Kunandar, *Guru Profesionanl Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.75

mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya. Kemampuan profesional yang harus dimiliki oleh guru madrasah yang dapat dijadikan tolok ukur kinerja guru dalam penelitian ini, meliputi penguasaan bahan pengajaran, pengelolaan interaksi kelas dan pelaksanaan evaluasi.

Kemampuan sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar²³. Sebagai petugas sosial seorang guru harus membantu untuk kepentingan masyarakat. Dalam kegiatan-kegiatan masyarakat guru senantiasa merupakan petugas-petugas yang

²³ *Ibid*, hal.77

dapat dipercaya untuk berpartisipasi di dalamnya²⁴. Kemampuan sosial yang dijadikan tolok ukur dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja sama dengan orang tua murid.

Selain ketiga kemampuan yang dirumuskan oleh Depdikbud diatas ada kemampuan dasar yang harus dimiliki guru yaitu kemampuan pedagogik. Dalam UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik

Kinerja guru dapat ditingkatkan paling tidak melalui lima aktifitas utama yaitu: *Pertama*, setiap guru harus mendapat porsi waktu memadai dalam perencanaan mengajar. *Kedua*, persiapan guru untuk mengajar harus benar-benar dikontrol agar benar-benar memiliki kesiapan untuk tampil dikelas. *Ketiga*, Kepala Madrasah harus melakukan pengawasan secara teratur untuk memahami apa yang terjadi dan memberikan pembinaan yang dipandang perlu untuk meningkatkan kemampuan guru mengajar di kelas. *Keempat*, Kepala Madrasah harus selalu meningkatkan pengawasan untuk mendorong guru-guru agar terbiasa bekerja dalam disiplin yang tinggi, hadir di madrasah dan

²⁴ M. Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal.

kelas tepat waktu, dan terbiasa melakukan hal-hal yang baru untuk mengembangkan proses belajar mengajar di kelas. *Kelima*, Kepala Madrasah tidak segan-segan memberikan hukuman bagi guru yang kurang disiplin atau melalaikan tugasnya, sebaliknya Kepala Madrasah seharusnya memberikan penghargaan atau pujian untuk lebih mendorong dan memotivasi guru yang bersangkutan agar berbuat lebih baik lagi²⁵.

- b. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tidak efektif.

Fattah menyatakan dalam bukunya "*Landasan Manajemen Pendidikan*" dikemukakan beberapa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak efektif. Sumber-sumber tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu itu sendiri:

- a. Kelemahan-kelemahan intelektual.
- b. Kelemahan-kelemahan psikologis.
- c. Kelemahan-kelemahan fisiologis.
- d. Demotivasi.
- e. Faktor-faktor personalitas.
- f. Keusangan/ ketakutan.
- g. Preparasi posisi.

²⁵ Hadiwaratama, *Pengembangan Mutu Kejuruan di Indonesia*, (Bandung: PPG Teknologi, 1989), hal. 8

- h. Orientasi nilai.
2. Faktor dari organisasi:
- a. Sistem organisasi.
 - b. Peranan organisasi.
 - c. Kelompok-kelompok dalam organisasi.
 - d. Perilaku yang berhubungan dengan kepengawasan.
 - e. Iklim organisasi.
3. Faktor dari lingkungan eksternal:
- a. Keluarga.
 - b. Kondisi-kondisi ekonomi.
 - c. Kondisi-kondisi politik.
 - d. Kondisi-kondisi hukum.
 - e. Nilai-nilai sosial.
 - f. Pasaran kerja.
 - g. Perubahan teknologi.
 - h. Perkumpulan-perkumpulan²⁶.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidakefektifan tersebut perlu diperhatikan agar dapat dengan mudah meningkatkan kinerja personel dalam suatu sistem organisasi.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Anggapan

sementara tersebut adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta. Penelitian ini akan menguji hipotesis berikut, yaitu:

Ho: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang pengambilan datanya langsung ke lapangan²⁷.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat komparasional yang menampilkan data atau fakta yang ada di lapangan mengenai hubungan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap

²⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1990), hal.9

kinerja guru di Madrasah Ibtidiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan metode-metode tertentu dalam setiap langkah penelitian yang dilakukan. Metode-metode tersebut meliputi metode penentuan subjek, metode pengumpulan data dan metode analisa data. Berikut ini akan dijelaskan beberapa hal penting yang berkaitan dengan metode-metode tersebut:

1. Metode Penentuan Responden.

Metode penentuan responden juga sering disebut sebagai metode penentuan sumber data, yaitu: menentukan populasi sebagai tempat diperolehnya data, yang dimaksud populasi disini adalah keseluruhan pihak yang seharusnya menjadi sasaran penelitian oleh peneliti ²⁸.

Dalam penelitian ini, penyusun melakukan pencarian dan pengumpulan data pada guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

²⁸ Anas Sudijono, *Metodelogi Research dan Bimbingan Skripsi*, (Yogyakarta: UD Rahma, 1981), hal.1

a. Metode Angket

Metode angket yaitu cara pengumpulan data yang berbentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya²⁹.

Metode angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersifat langsung, dimana daftar pertanyaan diberikan secara langsung dan khusus kepada guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta yaitu untuk mendapatkan data mengenai gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan bagaimana kinerja mereka. Untuk daftar pertanyaan kinerja guru diberikan kepada guru-guru namun sistem penilainnya secara acak yaitu setiap guru menilai salah satu guru yang lain agar terhindar dari ketidakobjektifan.

Dalam angket atau kuesioner tersebut terdapat Tiga Puluh Lima (35) butir pertanyaan. Dua Puluh (20) pertanyaan pertama dikategorikan sebagai Variabel gaya kepemimpinan (X), Sedangkan Limabelas (15) pertanyaan selanjutnya dikategorikan sebagai Variabel kinerja guru (Y). Instrumen penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

²⁹ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT.Gramedia, 1991), hal.173

Tabel 1

Variabel, Indikator dan Pertanyaan/ Pernyataan

Variabel	Indikator	Pertanyaan/ Pernyataan	Responden
<p>Gaya Kepemimpinan (X)</p>	<p>1. Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas</p>	<p>1. Kepala Madrasah menjelaskan tugas-tugas kelompok</p> <p>2. Kepala Madrasah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai</p> <p>3. Kepala Madrasah mengajak para guru untuk bersama-sama merumuskan tujuan</p> <p>4. Kepala Madrasah memberitahukan kepada guru tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan</p> <p>5. Kepala Madrasah mempunyai sifat bersahabat</p> <p>6. Kepala Madrasah mengikutkan para guru dalam menyusun tugas-tugas</p> <p>7. Kepala Madrasah memberi kesempatan pada para guru untuk menyampaikan perasaan dan perhatian</p>	<p>- Guru</p>

		8. Kepala Madrasah memberi perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam kerja	
	2. Gaya mengutamakan kerja sama	<p>9. Kepala Madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik madrasah selama satu tahun mendatang</p> <p>10. Kepala Madrasah melakukan instruksi kepada para guru</p> <p>11. Kepala Madrasah mengikut sertakan guru dalam mencari dukungan dari berbagai pihak untuk memperlancar kegiatan madrasah</p> <p>12. Kepala Madrasah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu</p> <p>13. Kepala Madrasah memberi kesempatan pada para guru untuk mendiskusikan masalah-masalah</p> <p>14. Kepala Madrasah melibatkan guru dalam merencanakan pembangunan fisik madrasah</p>	- Guru

	3. Gaya mengutamakan hasil	<p>15. Kepala Madrasah mengecek bukti fisik rencana pelajaran yang dibuat guru</p> <p>16. Kepala Madrasah lebih menekankan hubungan antara pribadi kepada para guru</p> <p>17. Kepala Madrasah dapat dijadikan panutan guru dalam kedisiplinan hadir</p> <p>18. Kepala Madrasah dapat dijadikan panutan bagaimana cara mengarahkan dengan baik</p> <p>19. Kepala Madrasah mendorong para guru untuk studi lanjut</p> <p>20. Kepala Madrasah mengecek hasil analisis nilai yang dilakukan guru</p>	- Guru
Kinerja Guru (Y)	1. Kompetensi pribadi	<p>1. Guru tiba di madrasah sebelum bel tanda masuk berbunyi</p> <p>2. Guru mengajar di kelas tepat waktu</p>	- Guru
	2. Kompetensi profesional	<p>3. Guru membuat program awal semester setiap awal semester</p>	- Guru

		<p>4. Guru menguasai dengan baik materi pelajaran yang akan diajarkan</p> <p>5. Guru jika meninggalkan kelas mengganti dengan waktu lain untuk memberikan materi pelajaran</p> <p>6. Guru melaksanakan tugas yang dipercayakan Kepala Madrasah secara tuntas</p> <p>7. Guru menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar</p> <p>8. Guru memiliki program satuan pelajaran yang selalu diperbarui setiap awal semester</p> <p>9. Guru menggunakan strategi belajar mengajar yang tepat</p> <p>10. Guru mengutamakan metode belajar yang bervariasi</p> <p>11. Guru menggunakan media pengajaran yang sesuai</p> <p>12. Guru memahami kemampuan peserta didik secara mendalam</p>	
--	--	--	--

		13. Guru berusaha membangun suasana akrab di kelas 14. Guru menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar	
	3. Kompetensi sosial	15. Guru melakukan komunikasi dengan orang tua murid di luar sekolah untuk kemajuan belajar siswa	- Guru

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya³⁰.

Metode ini penulis gunakan untuk melengkapi data yang belum diperoleh dalam penelitian seperti tentang struktur organisasi madrasah dan data-data yang lainnya.

c. Uji Validitas

Agar *item-item* yang dinyatakan oleh penulis kepada responden itu tepat sasaran, maka penyusun terlebih dahulu

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hal.20

mengadakan *try out*. Hal ini dimaksudkan untuk menguji, apakah pertanyaan tertentu perlu dihilangkan, apakah pertanyaan tertentu perlu ditambah, apakah pertanyaan dapat dimengerti dengan baik, apakah urutan pertanyaan perlu diubah, apakah pertanyaan sensitif dapat diperlunak dengan mengubah bahasa.

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti ³¹.

Uji validitas mempersoalkan apakah instrumen itu benar-benar mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas dilakukan dengan perhitungan SPSS versi 12.0 menggunakan *one shoot method* atau sering disebut juga dengan pengujian *internal consistency* ³². Menu yang digunakan yaitu *analyze-scale-reliability analysis*. Dengan metode ini pengukuran cukup dilakukan satu kali. Seleksi atau dasar pengambilan keputusan item yang valid dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas (df) = jumlah responden-2.

³¹ Nur Indriantoro dan Soepomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Manajemen dan Akuntansi*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal.81

³² Arif Pratisto, *Cara Belajar Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*, (Jakarta: Elex Media komputindo, 2004), hal.249

Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada hasil analisis positif dan lebih tinggi dari nilai r_{tabel} maka item dikatakan valid atau sah, sebaliknya jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada hasil analisis negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka item dikatakan tidak valid atau gugur.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan dikembangkan menjadi Dua Puluh (20) pertanyaan.

a) Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas (X_1)

Variabel gaya mengutamakan pelaksanaan tugas terdapat Delapan (8) pertanyaan. Pada variabel gaya mengutamakan pelaksanaan tugas yang diujicobakan Delapan (8) pertanyaan dan semua pertanyaan dinyatakan sah atau valid.

Berdasarkan acuan tersebut, maka dapat diketahui data-data yang valid pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
 Hasil Uji Coba Angket Variabel Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas
 (X₁)

	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
GK1.1	.535	0,434	valid
GK1.2	.628	0,434	valid
GK1.3	.675	0,434	valid
GK1.4	.653	0,434	valid
GK1.5	.799	0,434	valid
GK1.6	.604	0,434	valid
GK1.7	.594	0,434	valid
GK1.8	.733	0,434	valid

b) Gaya Mengutamakan Kerja Sama (X₂)

Variabel gaya mengutamakan kerja sama terdapat Enam (6) pertanyaan. Pada variabel gaya mengutamakan pelaksanaan tugas yang diujicobakan Enam (6) pertanyaan dan semua pertanyaan dinyatakan sah atau valid.

Berdasarkan acuan tersebut, maka dapat diketahui data-data yang valid pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
 Hasil Uji Coba Angket Variabel Gaya Mengutamakan Kerja Sama(X_2)

	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
GK2.9	.905	0,434	valid
GK2.10	.607	0,434	valid
GK2.11	.817	0,434	valid
GK2.12	.545	0,434	valid
GK2.13	.778	0,434	valid
GK2.14	.600	0,434	valid

c) Gaya Mengutamakan Hasil (X_3)

Variabel gaya mengutamakan hasil terdapat Enam (6) pertanyaan. Pada variabel gaya mengutamakan pelaksanaan tugas yang diujicobakan Enam (6) pertanyaan dan semua pertanyaan dinyatakan sah atau valid.

Berdasarkan acuan tersebut, maka dapat diketahui data-data yang valid pada tabel dibawah ini:

Tabel 4

Hasil Uji Coba Angket Variabel Gaya Mengutamakan Hasil (X_3)

	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
GK3.15	.682	0,434	valid
GK3.16	.551	0,434	valid
GK3.17	.629	0,434	valid
GK3.18	.694	0,434	valid
GK3.19	.550	0,434	valid
GK3.20	.551	0,434	valid

2) Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel kinerja guru dikembangkan menjadi Limabelas (15) pertanyaan. Pada variabel kinerja guru yang diujicobakan Limabelas (15) pertanyaan dan semua pertanyaan dinyatakan sah atau valid.

Berdasarkan acuan tersebut, maka dapat diketahui data-data yang valid pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Coba Angket Variabel Kinerja Guru (Y)

	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
KG.1	.637	0,434	valid
KG.2	.474	0,434	valid
KG.3	.621	0,434	valid
KG.4	.676	0,434	valid
KG.5	.491	0,434	valid
KG.6	.557	0,434	valid
KG.7	.637	0,434	valid
KG.8	.621	0,434	valid
KG.9	.474	0,434	valid
KG.10	.491	0,434	valid
KG.11	.621	0,434	valid
KG.12	.565	0,434	valid
KG.13	.637	0,434	valid
KG.14	.676	0,434	valid
KG.15	.621	0,434	valid

d. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan didapatkan butir-butir valid, selanjutnya terhadap butir yang valid dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai besarnya *Alpha Cronbach* dengan alat bantu komputer program SPSS. Variabel dikatakan mempunyai

reliabilitas apabila nilai *Alpha Cronbach* minimal 0,6³³. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui sejauh mana instrumen tersebut konsisten apabila dilakukan pengukuran yang sama pada aspek dan alat-alat ukur yang sama³⁴.

Dari hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja guru (Y), dinyatakan bahwa semua variabel yang ada adalah reliabel semua. Yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai ketentuan	Status
X ₁	.879	0.6	valid
X ₂	.882	0.6	valid
X ₃	.826	0.6	valid
Y	.898	0.6	valid

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

a) Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas (X₁)

Untuk variabel gaya mengutamakan pelaksanaan tugas (X₁) koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu 0,879.

³³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 1996, hal.146

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis cet Ke-6*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal.10

b) Gaya Mengutamakan Kerja Sama (X_2)

Untuk variabel gaya mengutamakan kerja sama (X_2) koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu 0,882.

c) Gaya Mengutamakan Hasil (X_3)

Untuk variabel gaya mengutamakan hasil (X_3) koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu 0,826.

2) Variabel Kinerja Guru (Y)

Untuk variabel kinerja guru (Y) koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu 0,898.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka diketahui bahwa reliabilitas data gaya kepemimpinan adalah sangat tinggi, sedangkan untuk variabel kinerja guru juga menghasilkan interpretasi yang sangat tinggi. Penilaian tersebut dilihat berdasarkan pengkategorian Suharsimi Arikunto dengan melihat koefisien Alpha hitung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel gaya kepemimpinan dan kinerja guru telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Metode Analisis Data

Analisa data merupakan tahap yang penting dan paling menentukan dalam suatu aktivitas penelitian. Dalam hal ini, data diproses sehingga diperoleh hasil sebagaimana yang diharapkan. Analisa data ini juga berfungsi menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian.

Dalam menganalisa data penyusun menggunakan metode analisa data sebagai berikut:

a. Analisis Data Kuantitatif

Analisa data kuantitatif merupakan analisa yang menggambarkan data dalam bentuk angka-angka secara sederhana yaitu dibatasi pada penyajian frekuensi dari angka-angka ke presentase lewat tabel distribusi atau mencari rata-rata dan lainnya. Data ini diolah dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = Frekuensi yang sedang dicari presentasinya

N = *Number of cases* (jumlah frekuensi/ banyaknya individu)

P = Angka presentase³⁵.

b. Persepsi Guru terhadap Kinerja Guru

Persepsi guru tersebut dibagi menjadi Tiga kategori, yaitu:

Jawaban Selalu = Kategori Baik/ Tinggi

Jawaban Kadang-kadang = Kategori Sedang

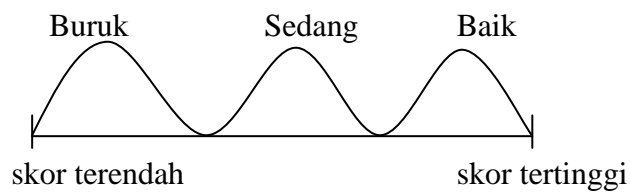
Jawaban Tidak pernah = Kategori Buruk/ Rendah

Yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus:

³⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistic Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), hal.40

$$\text{Kategori} = \frac{\sum \text{skor tertinggi} - \sum \text{skor terendah}}{3}$$

Kriteria kategori:



1) Analisis Regresi Sederhana

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS. Perhitungan ini untuk mengetahui signifikansi hubungan dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y). Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

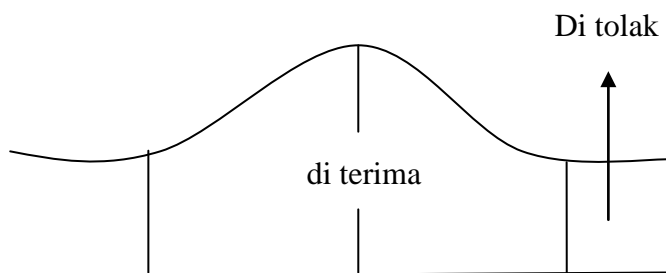
2) Uji t

Digunakan untuk menguji signifikansi variabel independen dengan variabel dependen.

Ho : Variabel independen tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:



Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Penentuan t_{tabel} dengan tabel distribusi normal dengan tingkat signifikansi 0,05 dilihat dengan derajat bebas (n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel)), dilakukan uji dua arah maka yang dibaca adalah $t_{1/2} (0,05)$ atau ($t = 0,025$).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mencari pengaruh varian variabel digunakan koefisien determinasi. R^2 dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan

dan selanjutnya dikalikan 100%. Koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Semakin besar R^2 nya berarti semakin besar proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara $0 < R^2 < 1$ ³⁶.

Dan juga dengan menyebarkan angket daftar pertanyaan tentang gejala-gejala yang akan diteliti untuk dijawab oleh responden, dengan beberapa opsi pilihan. Jawaban yang disediakan terdiri dari 3 (Tiga) opsi pilihan, yang mana untuk jawaban yang mendukung pernyataan aspek yang diukur diberi penilaian sebagai berikut: Selalu (SL) = 3, Kadang (KD) = 2 dan Tidak pernah (TP) = 1.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara singkat tentang penulisan skripsi ini, maka penulisan ini dibagi dalam 3 (tiga) bagian yaitu bagian formalitas, bagian utama, dan bagian akhir.

³⁶ Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hal.64

Pada bagian formalitas berisi tentang halaman judul skripsi, halaman surat pernyataan, halaman surat persetujuan skripsi, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstrak, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar serta daftar lampiran. Bagian utama berisi tentang isi penelitian, yang disusun pembahasannya terbagi dalam 4 (empat) bab.

Bab I berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang gambaran umum Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta yang meliputi letak geografis, sejarah berdiri, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan, dan siswa, kegiatan ekstra kurikuler, sarana dan fasilitas Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

Bab III berisi tentang hubungan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta.

Bab IV berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Terakhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas terhadap kinerja guru ($X_1 - Y$), diketahui nilai R sebesar 0,729 yang menunjukkan nilai korelasi antara gaya mengutamakan pelaksanaan tugas dan kinerja guru yang kuat dan bernilai positif. Bernilai positif berarti ada hubungan searah antara gaya mengutamakan pelaksanaan tugas dengan kinerja guru. Dapat diartikan bahwa apabila gaya mengutamakan pelaksanaan tugas nilainya naik akan diikuti dengan kinerja guru yang meningkat.
2. Gaya mengutamakan kerja sama terhadap kinerja guru ($X_2 - Y$), diketahui nilai R sebesar 0,711 yang menunjukkan nilai korelasi antara gaya mengutamakan kerja sama dan kinerja guru yang kuat dan bernilai positif. Bernilai positif berarti ada hubungan searah antara gaya mengutamakan kerja sama dengan kinerja guru. Dapat diartikan bahwa apabila gaya mengutamakan kerja sama nilainya naik akan diikuti dengan kinerja guru yang meningkat.
3. Gaya mengutamakan hasil terhadap kinerja guru ($X_3 - Y$), diketahui nilai R sebesar 0,699 yang menunjukkan nilai korelasi antara gaya mengutamakan hasil dan kinerja guru yang kuat dan bernilai positif.

Bernilai positif berarti ada hubungan searah antara gaya mengutamakan hasil dengan kinerja guru. Dapat diartikan bahwa apabila gaya mengutamakan hasil nilainya naik akan diikuti dengan kinerja guru yang meningkat.

4. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (X - Y), diketahui nilai R sebesar 0,745 yang menunjukkan nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru yang kuat dan bernilai positif. Bernilai positif berarti ada hubungan searah antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dengan kinerja guru. Dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan nilainya naik akan diikuti dengan kinerja guru yang meningkat.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya gaya mengutamakan pelaksanaan tugas digunakan agar bawahan atau guru benar-benar menguasai tugas dan wewenang dengan kata lain tanggung jawab para guru telah tumbuh menjadi guru yang berpengalaman.
2. Hendaknya gaya mengutamakan kerja sama digunakan, karena Kepala Madrasah tidak dapat bekerja sendiri dalam menjalankan program-program madrasah namun memerlukan orang lain dalam hal ini guru untuk bersama-sama menjalankan program madrasah yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Hendaknya gaya mengutamakan hasil digunakan agar target dapat dicapai dalam setiap kegiatan, ini dilakukan agar guru mempunyai rasa tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya.
4. Setiap gaya kepemimpinan, yaitu gaya mengutamakan pelaksanaan tugas, gaya mengutamakan kerja sama dan gaya mengutamakan hasil perlu digunakan oleh Kepala Madrasah. Namun, gaya yang paling baik yaitu gaya yang situasional dimana Kepala Madrasah hendaknya bisa menerapkan masing-masing gaya tersebut sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi.
5. Kepada Kepala Madrasah
 - a. Untuk menciptakan tim yang tangguh hendaknya Kepala Madrasah bisa menjalin kedekatan dengan seluruh karyawan tanpa memihak salah satu, sehingga lebih mempermudah menjalin kerja sama demi tercapainya tujuan madrasah.
 - b. Perlu meningkatkan perhatian, arahan serta dukungan kepada para guru agar setiap guru mempunyai kinerja yang bagus, serta tidak terdapat lagi ketidak disiplinian dalam tugas maupun kewajiban guru.
 - c. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang gaya mengutamakan kerja sama memberikan kontribusi yang berarti pada kinerja guru. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja guru hendaknya Kepala Madrasah berusaha untuk menerapkan perilaku kepemimpinan yang bersifat situasional. Untuk terciptanya hal itu, Kepala

Madrasah perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang kepemimpinan ini, baik atas inisiatif ataupun atas prakarsa Dinas Pendidikan kabupaten atau pihak lain yang terkait.

- d. Disadari bahwa faktor kemampuan kerja guru ini ditentukan oleh faktor eksternal dan internal. Lembaga pendidikan prajabatan yang bertugas mempersiapkan calon guru yang berkualitas merupakan salah satu faktor eksternal ikut menentukan kualitas kerja calon guru tersebut. Untuk itu perlu dilakukan studi untuk menjembatani masalah kualitas kerja di lapangan dengan program yang disusun dan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan terkait. Apabila studi ini terlaksana, maka kualitas kerja guru akan dapat ditingkatkan secara terencana, yang pada akhirnya nanti akan meningkatkan mutu pendidikan.

6. Kepada Guru

- a. Hendaknya guru lebih menekankan kualitas profesionalnya sebagai seorang guru dalam memberikan pelajaran dan dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai guru di lembaga pendidikan terkait.
- b. Hendaknya memahami dan lebih mengerti akan tanggung jawab sebagai seorang guru, dengan demikian program yang telah direncanakan akan berjalan secara maksimal.
- c. Kecenderungan kinerja guru yang tinggi perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Hal ini penting untuk meningkatkan mutu

pendidikan di Indonesia yang sangat diharapkan dari berbagai pihak dewasa ini.

7. Kepada Depag

- a. Ditambahkan melakukan pembinaan kepada guru agar lebih matang, sebab dari guru-lah nanti akan muncul Kepala Madrasah/guru sebagai kandidat Kepala Madrasah pada masa yang akan datang.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, puji syukur atas nikmat dan karunia beserta kekuatan yang Allah SWT limpahkan kepada penulis, karena dengan ridha-Nya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Upaya dan usaha maksimal telah penulis curahkan sepenuhnya untuk penulisan skripsi ini, namun masih ada kekurangan-kekurangan yang mewarnai dalam penulisan skripsi ini. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan penulis. Dengan adanya keterbatasan inilah yang bisa menarik pembaca untuk bisa memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah lah penulis memohon pertolongan seiring do'a semoga Allah senantiasa meridhoi setiap langkah dan usaha kami. Amin yaa robbal 'alamin.

DAFTAR PUSTAKA

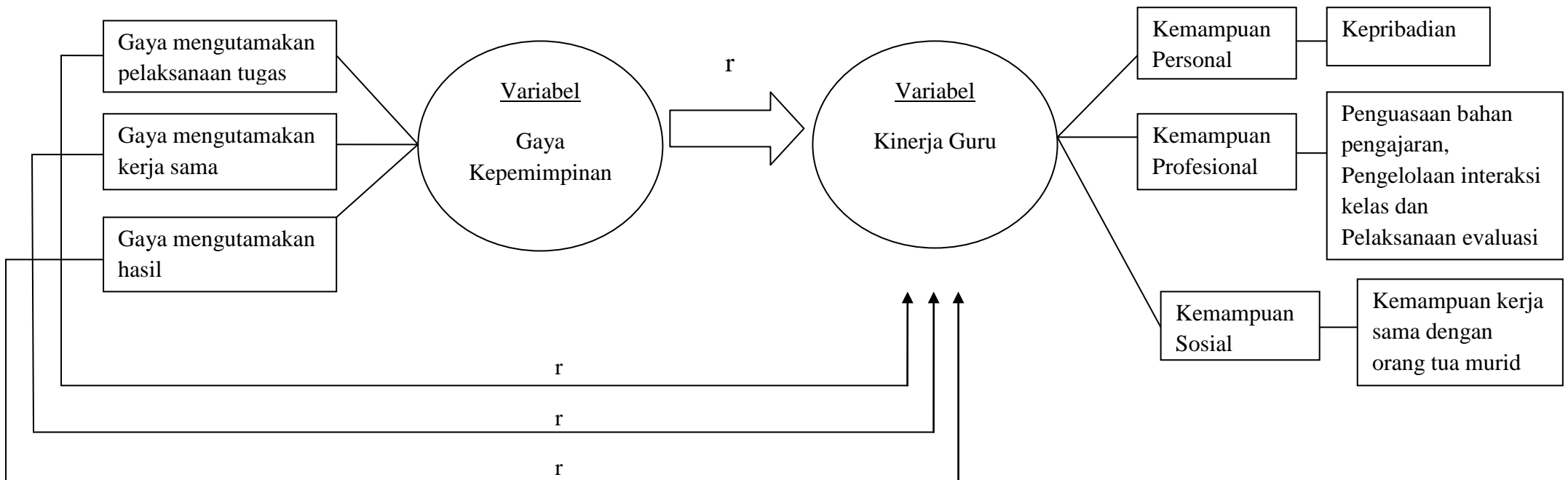
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto, M. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, M. 2001. *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadiwaratama. 1989. *Pengembangan Mutu Kejuruan di Indonesia*. Bandung: PPG Teknologi.
- Indriantoro, Nur dan Soepomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Manajemen dan Akuntansi*. Yogyakarta: BPF.
- Kartono, Kartini. 1988. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Koentjaraningrat. 1991. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pramutadi. 1995. *Panduan Penyelenggaraan Evaluasi Guru di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Depdikbud.
- Pratisto, Arif. 2004. *Cara Belajar Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sianipar. 1990. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: LAN-RI.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Subagyo. 1997. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sudijono, Anas. 1981. *Metodelogi Research dan Bimbingan Skripsi*. Yogyakarta: UD Rahma.
- Sudijono, Anas. 2000. *Pengantar Statistic Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumidjo, Wahdjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persaja.
- Sumidjo, Wahdjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutarto. 1998. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Syaodih Sukmadinata, Nana. 2005. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Thoha. 1999. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, M. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PARADIGMA PENELITIAN



*Lampiran 2***PEDOMAN PENGUMPULAN DATA****A. PEDOMAN DOKUMENTASI**

1. Letak geografis
 - a. Letak wilayah
 - b. Luas areal tanah
2. sejarah MI Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman
 - a. Tahun berdiri
 - b. Sejarah berdirinya
 - c. Perkembangan madrasah
 - d. Status
3. Keadaan guru, karyawan, dan siswa
4. Struktur organisasi
5. Visi dan misi MI Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman
6. Fasilitas Madrasah
 - a. Jumlah kelas dan bangunan
 - b. Fasilitas umum
 - c. Fasilitas pendukung kegiatan siswa

Lampiran 3

Yogyakarta, Mei 2012

Kepada Yth

Bapak/Ibu Guru

Di MI Ma'arif Darul Huda

Ngaglik Sleman Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT, semoga senantiasa terlimpahkan rahmatnya kepada kita semua sehingga kita dapat menjalankan aktifitas sehari-hari tanpa ada halangan suatu apapun.

Dengan segala kesibukan Bapak/Ibu guru pada saat sekarang ini, perkenankan kami memohon pengorbanan waktu untuk mengisi angket penelitian guna melengkapi sebagian data untuk penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta”**.

Angket ini semata-mata untuk tujuan penelitian dan tidak ada pengaruh terhadap kondisi yang sedang Bapak/Ibu guru jalankan, tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu kembalikan kepada kami merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penelitian ini, untuk itu semua kami mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Demikian permohonan ini kami sampaikan dan atas kesediannya serta bantuannya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Kami,

Zulfania Rizka Imrani

ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN

Nama :

Guru Kelas/Bidang Studi :

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu guru sebelum menjawab angket ini.
2. Berilah tanda (x) pada salah satu jawaban yang tersedia.
3. Kami mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

A. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN
1	Kepala Madrasah menjelaskan tugas-tugas kelompok	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
2	Kepala Madrasah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
3	Kepala Madrasah mengajak para guru untuk bersama-sama merumuskan tujuan	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
4	Kepala Madrasah memberitahukan kepada guru tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
5	Kepala Madrasah mempunyai sifat bersahabat	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

6	Kepala Madrasah mengikutkan para guru dalam menyusun tugas-tugas	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
7	Kepala Madrasah memberi kesempatan pada para guru untuk menyampaikan perasaan dan perhatian	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
8	Kepala Madrasah memberi perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam kerja	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

Gaya Mengutamakan Kerja Sama

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN
9	Kepala Madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik selama satu tahun mendatang	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
10	Kepala Madrasah melakukan instruksi kepada para guru	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
11	Kepala Madrasah mengikut sertakan guru dalam mencari dukungan demi berbagai pihak untuk memperlancar kegiatan madrasah	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
12	Kepala Madrasah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
13	Kepala Madrasah memberi kesempatan pada para guru untuk mendiskusikan masalah-masalah	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
14	Kepala Madrasah melibatkan guru dalam merencanakan pembangunan fisik madrasah	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

Gaya Mengutamakan Hasil

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN
15	Kepala Madrasah mengecek bukti fisik rencana pelajaran yang dibuat guru	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
16	Kepala Madrasah lebih menekankan hubungan antara pribadi kepada para guru	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
17	Kepala Madrasah dapat dijadikan panutan guru dalam kedisiplinan hadir	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
18	Kepala Madrasah dapat dijadikan panutan bagaimana cara mengarahkan dengan baik	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
19	Kepala Madrasah mendorong para guru untuk studi lanjut	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
20	Kepala Madrasah mengecek hasil analisis nilai yang dilakukan guru	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

*Lampiran 4***ANGKET KINERJA GURU**

Nama Guru :

Guru Kelas/Bidang Studi :

Guru Penilai :

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu guru yang akan diteliti sebelum menjawab angket ini.
2. Berilah tanda (x) pada salah satu jawaban yang tersedia.
3. Kami mengharapkan kejujuran Bapak/ Ibu untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

A. Variabel Kinerja Guru (Y)

1	Guru tiba di madrasah sebelum bel tanda masuk berbunyi	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
2	Guru mengajar di kelas tepat waktu	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
3	Guru membuat program awal semester setiap awal semester	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
4	Guru menguasai dengan baik materi pelajaran yang akan diajarkan	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
5	Guru jika meninggalkan kelas mengganti dengan waktu lain untuk memberikan materi pelajaran	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

6	Guru melaksanakan tugas yang dipercayakan Kepala Madrasah secara tuntas	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
7	Guru menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
8	Guru memiliki program satuan pelajaran yang selalu diperbarui setiap awal semester	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
9	Guru menggunakan strategi belajar mengajar yang tepat	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
10	Guru mengutamakan metode belajar yang bervariasi	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
11	Guru menggunakan media pengajaran yang sesuai	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
12	Guru memahami kemampuan peserta didik secara mendalam	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
13	Guru berusaha membangun suasana akrab dikelas	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
14	Guru menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
15	Guru melakukan komunikasi dengan orang tua murid diluar sekolah untuk kemajuan belajar siswa	a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

Lampiran 5

Output Perhitungan SPSS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1.1 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.10	11.211	.535	.874
GK1.2 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.30	11.122	.628	.867
GK1.3 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.10	9.878	.675	.861
GK1.4 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.00	10.000	.653	.863
GK1.5 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.00	10.444	.799	.851
GK1.6 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.10	10.989	.604	.868
GK1.7 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.50	10.056	.594	.871
GK1.8 Gay a mengutamakan pelaks. tugas	17.10	9.656	.733	.854

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK2.9 Gaya mengutamakan kerja sama	11.90	6.767	.905	.825
GK2.10 Gaya mengutamakan kerja sama	11.40	8.711	.607	.880
GK2.11 Gaya mengutamakan kerja sama	12.10	6.100	.817	.842
GK2.12 Gaya mengutamakan kerja sama	11.90	7.878	.545	.885
GK2.13 Gaya mengutamakan kerja sama	12.00	7.333	.778	.848
GK2.14 Gaya mengutamakan kerja sama	11.70	7.567	.600	.877

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK3.15 Gaya mengutamakan hasil	10.30	6.900	.682	.789
GK3.16 Gaya mengutamakan hasil	10.70	6.456	.551	.809
GK3.17 Gaya mengutamakan hasil	11.10	5.878	.629	.794
GK3.18 Gaya mengutamakan hasil	10.70	6.011	.694	.776
GK3.19 Gaya mengutamakan hasil	10.50	7.389	.550	.812
GK3.20 Gaya mengutamakan hasil	10.70	6.456	.551	.809

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KG1 Kinerja Guru	35.70	15.122	.637	.889
KG2 Kinerja Guru	35.90	15.211	.474	.897
KG3 Kinerja Guru	35.80	14.844	.621	.890
KG4 Kinerja Guru	35.60	15.600	.676	.890
KG5 Kinerja Guru	36.40	16.044	.491	.895
KG6 Kinerja Guru	35.80	15.067	.557	.893
KG7 Kinerja Guru	35.70	15.122	.637	.889
KG8 Kinerja Guru	36.20	14.844	.621	.890
KG9 Kinerja Guru	36.10	15.211	.474	.897
KG10 Kinerja Guru	36.40	16.044	.491	.895
KG11 Kinerja Guru	36.20	14.844	.621	.890
KG12 Kinerja Guru	35.70	15.344	.565	.892
KG13 Kinerja Guru	35.70	15.122	.637	.889
KG14 Kinerja Guru	35.60	15.600	.676	.890
KG15 Kinerja Guru	36.20	14.844	.621	.890

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kinerja Guru	38.50	4.170	10
X1 Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas	19.60	3.658	10

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.472	3.030

a. Predictors: (Constant), X1 Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.056	1	83.056	9.047	.017 ^a
	Residual	73.444	8	9.180		
	Total	156.500	9			

a. Predictors: (Constant), X1 Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.221	5.496		4.043	.004
	X1 Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas	.831	.276	.729	3.008	.017

a. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kinerja Guru	38.50	4.170	10
X2 Gaya mengutamakan kerja sama	14.20	3.225	10

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Gaya mengutamakan kerja sama ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.443	3.112

a. Predictors: (Constant), X2 Gaya mengutamakan kerja sama

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.017	1	79.017	8.158	.021 ^a
	Residual	77.483	8	9.685		
	Total	156.500	9			

a. Predictors: (Constant), X2 Gaya mengutamakan kerja sama

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.453	4.673		5.447	.001
	X2 Gaya mengutamakan kerja sama	.919	.322	.711	2.856	.021

a. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kinerja Guru	38.50	4.170	10
X3 Gaya mengutamakan hasil	12.80	3.011	10

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 Gaya mengutamakan hasil ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.425	3.163

a. Predictors: (Constant), X3 Gaya mengutamakan hasil

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.483	1	76.483	7.647	.024 ^a
	Residual	80.017	8	10.002		
	Total	156.500	9			

a. Predictors: (Constant), X3 Gaya mengutamakan hasil

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.108	4.592		5.686	.000
	X3 Gaya mengutamakan hasil	.968	.350	.699	2.765	.024

a. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kinerja Guru	38.50	4.170	10
X Gaya Kepemimpinan	46.60	9.477	10

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X Gaya Kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.499	2.950

a. Predictors: (Constant), X Gaya Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.869	1	86.869	9.981	.013 ^a
	Residual	69.631	8	8.704		
	Total	156.500	9			

a. Predictors: (Constant), X Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.224	4.925		4.716	.002
	X Gaya Kepemimpinan	.328	.104	.745	3.159	.013

a. Dependent Variable: Y Kinerja Guru



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Jln. Laksda Adisucipto, Telp. : (0274) 513056 Fax. 519734 E-mail : ty-suka@Telkom.net

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Zulfania Rizka Imrani
Nomor Induk : 08480039-K
Jurusan : PGMI.
Semester : VIII
Tahun Akademik : 2011/2012
Judul Skripsi : KORELASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF DARUL HUDA BANTUREJO, SUKOHARJO, NGAGLIK, SLEMAN YOGYAKARTA

Telah mengikuti seminar proposal skripsi tanggal : 19 Maret 2012

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 19 Maret 2012

Moderator

Dr. Istiningsih, M. Pd.
NIP. 19660130 199303 2 002

*Lampiran 12***SURAT PERNYATAAN BERJILBAB**

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfania Rizka Imrani
NIM : 08480002-K
Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran Ridha Allah.

Yogyakarta, 5 Juli 2012

Yang menyatakan,



Zulfania Rizka Imrani
NIM: 08480002-K



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp. (0274) - 513056 Fax. 519734

Nomor : UIN.02/DT.1/TL.001/1562/ 2012

Yogyakarta, 29 Maret 2012

Lamp. : -

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada:

Yth. Kepala MI Ma'arif Darul Huda
Ngaglik Sleman Yogyakarta

Assalamualaikum wr. Wb

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta”**, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/ Ibu memberi izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Zulfania Rizka Imrani
NIM : 08480002-K
Semester : VIII
Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Alamat : Perum-Polri Gowok Blok E-3 No. 247 Catur
Tunggal Depok Sleman Yogyakarta

untuk mengadakan penelitian di MI Ma'arif Darul Huda Ngaglik, dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi.

Adapun waktunya mulai tanggal 9 April 2012 s/d 9 Juli 2012.

Demikian atas perkenan Bapak/ Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. Wb

a.n Dekan
Pembantu Dekan I

Dr. Sukiman, S Ag, M. Pd
NIP: 19720316 199703 1 009

Tembusan :

1. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Ketua Jurusan PGMI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp. (0274) - 513056 Fax. 519734

Nomor : UIN.02/DT.1/TL.001/1561/2012 Yogyakarta, 29 Maret 2012
Lamp. : 1 Bandel Proposal Skripsi
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada:
Yth. Gubernur DIY
Komplek Kepatihan- Danurejan,
Yogyakarta, 55213

Assalamualaikum wr. Wb

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta”**, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/ Ibu memberi izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Zulfania Rizka Imrani
NIM : 08480002-K
Semester : VIII
Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Alamat : Perum-Polri Gowok Blok E-3 No. 247 Catur
Tunggal Depok Sleman Yogyakarta

untuk mengadakan penelitian di MI Ma’arif Darul Huda Ngaglik, dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi.

Adapun waktunya mulai tanggal 9 April 2012 s/d 9 Juli 2012.

Demikian atas perkenan Bapak/ Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. Wb



a.n Dekan
Pembantu Dekan I

Dr. Sukiman, S Ag, M. Pd
NIP. 19720316 199703 1 009

Tembusan :

1. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Ketua Jurusan PGMI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip

SURAT BUKTI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfania Rizka Imrani
Tempat/Tanggal Lahir : Banjarnegara, 26 April 1991
NIM : 08480002-K
Fak/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/PGMI

Dengan ini menyatakan, bahwa kami telah benar-benar mengadakan penelitian guna membahas skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta”.

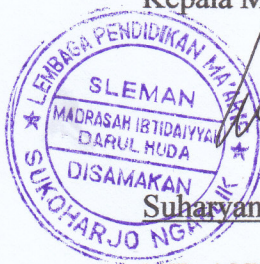
Penelitian tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 9 April 2012 s/d 9 Juli 2012 di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini kami buat, untuk menjadikan periksa kepada yang bersangkutan.

Ngaglik, 28 Juni 2012

Mengetahui,

Kepala MI Darul Huda



Suharyanto, S.Pd

NIP. 19710419 199303 1 003

Mahasiswa Peneliti

Zulfania Rizka Imrani

NIM. 08480002-K

LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) DARUL HUDA

Alamat : Sukoharjo,Ngaglik,Sleman,Yogyakarta Kode Pos 55581, Tlp. (0274) 4464902

Nomor : 029 /MIDH/VI/2012

Ngaglik, 28 Juni 2012

Lamp. : -

Hal : Surat Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suharyanto, S. Pd

NIP : 19710419 199303 1 003

Pangkat/ gol : Penata/ III C

Jabatan : Kepala Madrasah

Menerangkan bahwa :

Nama : Zulfania Rizka Imrani

NIM : 08480002-K

Fakultas/ Prodi : Tarbiyah/PGMI

Telah melaksanakan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta” di MI Darul Huda, adapun waktunya dari tanggal 09 April 2012 sampai dengan 09 Juli 2012.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Kepala Madrasah



Suharyanto, S.Pd
NIP 197104191993031003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/DT/PP.06/5899/2011

Diberikan kepada
Nama : ZULFANIA RIZKA IMRANI
NIM : 08480002-K
Jurusan/ Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Nama DPL : Dra. Endang Sulistyowati

yang telah melaksanakan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan I (PPL I) pada tanggal 5 Maret s.d 10 Juni 2011 dengan nilai :

93.2 (A-)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PPL I sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti PPL-KKN Integratif Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Yogyakarta, 15 Juni 2011

A.n. Dekan,

Pejabat PPL-KKN Integratif



Dr. Karwadi, M.Ag

15199803 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056 Yogyakarta 55281

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/PPL-KKN/PP.06/7678/2011

Diberikan kepada

Nama : ZULFANIA RIZKA IMRANI

NIM : 08480002-K

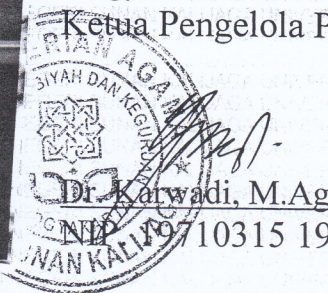
Jurusan/ Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

yang telah melaksanakan kegiatan PPL-KKN Integratif pada tanggal 16 Juli sampai dengan 27 Oktober 2011 di MI Darul Huda, Sleman dan dinyatakan **lulus** dengan nilai **90,10 (A-)**.



Yogyakarta, 4 November 2011

Ketua Pengelola PPL-KKN Integratif



Dr. Karwadi, M.Ag

NIP. 19710315 199803 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550820 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

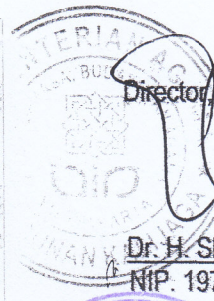
No : UIN.02/L.5/PP.00.9/0991.b/2012

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Zulfania Rizka Imrani**
Date of Birth : **April 26, 1991**
Sex : **Female**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **May 4, 2012** by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	33
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	49
Total Score	417

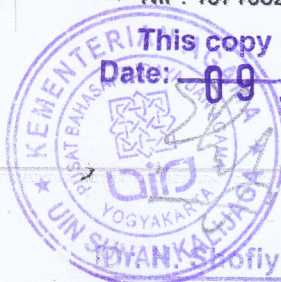


Director,

Dr. H. Shofiyullah Mz., S.Ag, M.Ag
NIP. 19710528 200003 1 001

This copy is true to the original

Date: **09 JUL 2012**



Dr. H. Shofiyullah Mz., S.Ag, M.Ag
NIP. 19710528 200003 1 001



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/0990.a/2012

تشهد إدارة مركز اللغة والثقافة والدين بأن :

الاسم : Zulfania Rizka Imrani

تاريخ الميلاد : ٢٦ ابريل ١٩٩١

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٦ ابريل ٢٠١٢ ،
وحصلت على درجة :

٧,٢	فهم المسموع
٨,١	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٥,٥	فهم المقروء
٢١	مجموع الدرجات

الدكتور الحاج صفى الله الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧١.٥٢٨٢.٠٠٠.٣١.٠٠١



09 JUL 2012
المستلم:
المدر:
الدكتور الحاج صفى الله الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧١.٥٢٨٢.٠٠٠.٣١.٠٠١



PUSAT KOMPUTER DAN SISTEM INFORMASI
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**
Y O G Y A K A R T A

SERTIFIKAT

Diberikan kepada

Nama : ZULFANIA RIZKA IMRANI

NIM : 08480002-K

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

telah berhasil menyelesaikan

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

dengan predikat

CUKUP

Diselenggarakan oleh PKSI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal:

18 April 2012

MENGETAHUI
KETUA UPT PKSI
UIN SUNAN KALIJAGA
[Signature]
Dr. Agung Fatwanto, S.Si.,M.Kom.
NIP. 19770103 200501 1 003



Kepala PKSI
[Signature]
Dr. Agung Fatwanto, S.Si, M.Kom.
NIP. 19770103 200501 1 003

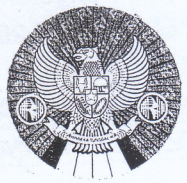
PUSAT KOMPUTER DAN SISTEM INFORMASI

MEMERESAKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI DENGAN ASLINYA
BANJARNEGARA TGL: 25 Juni 2008
KEPALA MAN 2 BANJARNEGARA

DRASAH ALIYAH
NEGERI

mij

DR. H. DASUKI ANWAR, M. Ag
NIP. 150218365



DEPARTEMEN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

MADRASAH ALIYAH PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN ALAM

TAHUN PELAJARAN 2007/2008
Nomor : MA.02/11.04/PP.01.1/036/2008

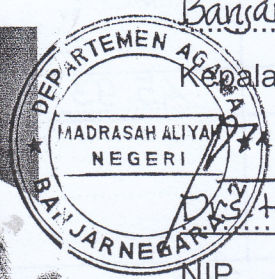
Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2
Banjarnegara menerangkan bahwa :

- nama : ZULFANIA RIZKA IMRANI
- tempat dan tanggal lahir : Banjarnegara, 26 April 1991
- nama orang tua : Haryanto
- madrasah asal : MAN 2 Banjarnegara
- nomor induk : 4677

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Banjarnegara, 14 Juni 2008



Kepala Madrasah,
mij
Dr. H. Dasuki Anwar, M. Ag
NIP. 150218365

MA 11000793



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Zulfania Rizka Imrani
Nomor Induk : 08480002-K
Pembimbing : Dr. Istiningsih, M.Pd
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF DARUL HUDA BANTUREJO SUKOHARJO NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)

No	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	6 Juni 2012	1	Bab III	
2	18 Juni 2012	2	Persepsi guru terhadap kepemimpinan dan kinerja guru, rumus kategori	
3	29 Juni 2012	3	Daftar isi, uji validitas dan reliabilitas, kriteria kategori dan kinerja guru	
4	9 Juli 2012	4	ACC	

Yogyakarta, 9 Juli 2012

Pembimbing

Dr. Istiningsih, M.Pd

NIP. 196660130 199303 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jln. Marsda Adisucipto telp. 0274-513056 fax. 0274-519734 Yogyakarta
e-mail: tarbiyah@uin-suka.ac.id

SURAT KETERANGAN
UIN.02/PD.3/PP.009/2901/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini,

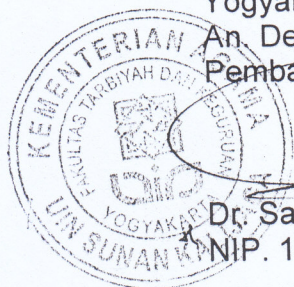
Nama : Dr. Sabarudin, M.Si.
NIP. : 19680405 199403 1 003
Pangkat/Golongan : Lektor Kepala/IV.a
Jabatan : Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan
menerangkan dengan sesungguhnya bahwa,

NO	NAMA	NIM
1	Zulfania Rizka Imrani	08480002-K
2	Alvi Laila Khadarsih	08480003-K
3	Esti Afiyani	08480005-K

adalah mahasiswa Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga program khusus yang tidak diwajibkan mengikuti program Sosialisasi Pembelajaran dan Surat Keterangan ini berlaku sebagai pengganti sertifikat Sospem. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Juli 2012

An. Dekan
Pembantu Dekan III



Dr. Sabarudin, M.Si
NIP. 19680405 199403 1 003

Tembusan:
Dekan (sebagai laporan).