

**PENGARUH PROFESIONALISME KEPEMIMPINAN
KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KINERJA GURU
DALAM MENGAJAR DI MAN PAKEM SLEMAN
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)**

**OLEH:
JATRA YASMI ANRI
NIM. 07470033**

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jatra Yasmi Anri

NIM : 07470033

Jurusan : Kependidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 16 Oktober 2014

Yang menyatakan,



Jatra Yasmi Anri
NIM: 07470033

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Pembimbing
Lamp : 1 (Satu) Naskah Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	: Jatra Yasmi Anri
NIM	: 07470033
Jurusan	: Kependidikan Islam
Judul Skripsi	: Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman

sudah dapat diajukan kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu 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 dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Oktober 2014
Pembimbing Skripsi,



Drs. Misbah Ulmunir M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqasyah pada hari jum'at tanggal 31 Oktober 2014, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi perbaikan seperlunya, serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Jatra Yasmi Anri
NIM : 07470033
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 November 2014
Konsultan,



Drs. Misbah Ulmunir M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/DT/PP01.1/423 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Jatra Yasmi Anri

NIM : 07470033

Telah dimunaqasyahkan pada : 31 Oktober 2014

Nilai Munaqasyah : B

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

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Drs. Misbah Ulmunir M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

Penguji I

Dra. Nur Rohmah, M.Ag.
NIP. 19550823 198303 2 002

Penguji II

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Yogyakarta, 19 JAN 2015

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si.
NIP. 19590525 198503 1 005

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”¹ (QS. An-Nisa: 58)

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: J-Art, 2005), hlm. 88.

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini

Aku Persembahkan Untuk Almamater Tercinta

Jurusan Kependidikan Islam (KI)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ, أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ
وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ, أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, inayah dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabiyullah Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang agar tercapai kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman Yogyakarta” merupakan karya penulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Pendidikan Islam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna selama saya menjadi mahasiswa.

2. Ibu Dra. Nur Rohmah, M.Ag, selaku Ketua Jurusan dan penguji I serta Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag, selaku penguji II yang telah berjasa dalam mengkritisi, mengevaluasi, dan memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membimbing, mengarahkan serta memberi nasihat-nasihat kepada penyusun dari awal hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan bijaksana.
4. H. Mulyadi, S.Pd., M.A, selaku kepala sekolah MAN Pakem Sleman,yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut dan segenap guru dan karyawan yang telah membantu dalam penelitian ini.
5. Untuk Papaku Yasriadi dan Mamaku Umi Kulsum tercinta, do'a, dukungan dan harapan beliau berdua yang membuat penyusun termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua ketulusan kalian.

Penulis hanya dapat berdo'a semoga mereka mendapatkan balasan kebaikan yang berlipat ganda dari Allah SWT dan tercatat sebagai amal shalih.

Yogyakarta, 13 Oktober 2014

Penulis,

Jatra Yasmi Anri

NIM. 07470033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN KONSULTAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I:PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Telaah Pustaka	8
E. LandasanTeori.....	10
F. Metodologi Penelitian	26
G. Sistematika Pembahasan	29

BAB II: GAMBARAN UMUM MAN PAKEM SLEMAN

A. Letak Geografis	30
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan	32
C. Tujuan, Visi dan Misi	34
D. Struktur Organisasi	36
E. Keadaan Guru dan Karyawan	38
F. Keadaan Siswa	44
G. Sarana dan Prasarana	45

BAB III: PROFESIONALISME KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KINERJA GURU DI MAN PAKEM SLEMAN

A. Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran	48
B. Langkah-langkah Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi Para Guru	68
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi Kinerja Para Guru	72

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
C. Penutup	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Jatra Yasmi Anri. *Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Penelitian ini dilatar belakangi dengan kehadirannya Kepala MAN Pakem, Sleman, Yogyakarta yang masih baru menjabat di sekolah tersebut. Sehingga berpengaruh pada etos kerja para guru dan kemajuan madrasah. Selain itu butuh penyesuaian kembali antara para pendidik dengan sistem dan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang baru yang berdampak para guru senior kurang antusias dan mendukung VISI dan MISI sekolah, disebabkan merasa lebih senior atau lebih lama di sekolah MAN Pakem.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan mengambil lokasi penelitian di MAN Pakem Sleman, Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memilih dan memusatkan data yang telah dikumpulkan, kemudian menyusun pola hubungan dari hasil penelitian dalam bentuk naratif deskriptif, kemudian menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Verifikasi dilakukan dalam bentuk penyajian dan penarikan kesimpulan dari data-data yang telah terkumpul di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pengaruhnya profesionalisme kepemimpinan Kepala Madrasah sangat dominan sekali terhadap kinerja bapak dan ibu gurudalam mengajar.(2)Langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi kinerja guru dengan melakukan sosialisasi, memberikan contoh tauladan, mengadakan evaluasi.(3)Faktor pendukung dalam memberikan motivasi yaitu semangat tinggi yang dimiliki kepala sekolah walupun kondisinya kurang sehat lagi, fasilitas disekolah memadai dan semangat kerja dari para guru bagus. Adapun faktor penghambatnya adalah guru senior yang kurang memperhatikan dan menjalankan arahan Kepala Madrasah.

DAFTAR TABEL

Tabel I	:Batas-batas Wilayah MAN Pakem	31
Tabel II	:Daftar nama guru MAN Pakem	40
Tabel III	:Tenaga administrasi MAN Pakem	43
Tabel IV	:Jumlah siswa MAN Pakem	44
Tabel V	:Sarana dan prasarana MAN Pakem	46
Tabel VI	:Pelatihan Kepala sekolah MAN Pakem	53
Tabel VII	:Prestasi siswa MAN Pakem	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran II : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran III : Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran IV : Surat Izin Penelitian ke MAN Pakem
- Lampiran V : Surat Izin Penelitian dari Gubernur
- Lampiran VI : Surat Izin Penelitian dari SEKDA
- Lampiran VII : Pedoman Wawancara & Catatan Lapangan
- Lampiran VIII : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran IX : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran X : Sertifikat SOSPEM
- Lampiran XI : Sertifikat PPL 1
- Lampiran XII : Sertifikat PPL II – KKN
- Lampiran XIII : Sertifikat TOEFL
- Lampiran XIV : Sertifikat TOAFL
- Lampiran XV : Sertifikat ICT
- Lampiran XVI : Curriculum Vitae
- Lampiran XVII : Peta menuju MAN Pakem Sleman
- Lampiran XVIII : Tata Tertib Guru MAN Pakem
- Lampiran XIX : Foto Lokasi (Papan nama) MAN Pakem

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu segi penopang kehidupan manusia yang sangat penting. Perhatian pendidikan sangat diutamakan dalam kehidupan. Rendahnya kualitas pendidikan sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.¹

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola tenaga pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.² Hal tersebut menjadi lebih sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hal.4.

²*Ibid.* Hal. 25.

Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan Madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dan ketertiban guru dalam kedisiplinan waktu. Oleh karena itu Kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Berbagai macam dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah tidak akan sama dengan madrasah lain. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dengan berbagai hal terutama pada kedisiplinan guru, mungkin juga akan mempengaruhi siswa siswi dan seluruh warga Madrasah. Maka dari itu, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan Madrasah adalah kepemimpinan yang mampu mendorong untuk hal yang lebih baik.

Pemimpin pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaannya. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Keefektivan kepemimpinan seseorang juga sangat ditentukan oleh kemampuan mengenali secara tepat sifat kondisi yang dihadapi, baik kondisi yang terdapat dalam organisasi maupun kondisi yang ada diluar organisasi tetapi mempunyai dampak bagi jalannya organisasi yang bersangkutan. Oleh

karena itu, dengan berjiwa pemimpin manusia dapat mengelola diri, kelompok, dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan yang sangat relatif pelik dan sulit. Disinilah dituntut ke arifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Seorang pemimpin dalam mengarahkan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya harus dilakukan atas dasar perintah dan sanksi yang akan diterima, namun seorang pemimpin juga mengedepankan sikap dan kewibawaan yang teraplikasi dalam bentuk *personal power* yang dimiliki. *Personal power* atau kekuatan pribadi itu tidak lahir begitu saja, namun melalui berbagai proses yang panjang. Dalam artian tidak mungkin seorang pemimpin bisa bijaksana jika ia tidak merasakan apa yang sesungguhnya dialami oleh bawahannya tersebut.³

Dalam sebuah organisasi terdapat bentuk kerja sama antara sekelompok individu dalam berbagai macam ikatan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Sekolah merupakan bentuk organisasi yang membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Kepemimpinan organisasi yang kompleks dan unik dipegang oleh seorang Kepala Madrasah yang dipilih secara selektif yang mengemban tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan sekolah dalam pendidikan dan tujuan para individu warga sekolah. Kepala Madrasah merupakan tumpuan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut.

³Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasinya*, (Bandung, Alfabeta 2013), hal. 28.

Ada tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah: pertama keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; kedua keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin; ketiga keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyesuaikan tugas tertentu.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*Performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan pengajaran, menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas Kepala Madrasah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini sangat penting dilakukan mengingat fungsi Kepala Madrasah yang dianggap bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴

Kepuasan kerja guru akan terpenuhi apabila guru mendapat perlakuan yang baik dan merasa diperhatikan betul kerja kerasnya. Oleh karena itu Kepala Madrasah dapat mengarahkan dan mengawasi kerja guru dengan baik dan guru tidak merasa dikekang karena guru diarahkan dan diawasi tanpa ada paksaan tetapi dengan sikap saling percaya, supportif dan terbuka. Sehingga guru dapat menerimanya dengan senang hati demi kelancaran dan peningkatan kinerjanya. Karena tanpa kerja keras guru maka tujuan lembaga pendidikanpun akan sulit dicapai bahkan tak tercapai.

Berbagai langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam membantu guru mencapai kepuasan kerjanya sedang dilakukan disetiap lembaga pendidikan yang ada di tanah air kita Indonesia termasuk di MAN Pakem Sleman.

Kehadiran Kepala MAN Pakem, Sleman, Yogyakarta yang masih baru menjabat di sekolah tersebut. Berpengaruh pada etos kerja para guru dan kemajuan Madrasah. Selain itu butuh penyesuaian kembali antara para pendidik dengan sistem dan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang baru yang berdampak para guru senior kurang antusias dan mendukung VISI dan MISI sekolah, disebabkan merasa lebih senior atau lebih lama di sekolah MAN Pakem.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah

⁴Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang GURU DAN DOSEN (Kesindo Utama: Surabaya), hal. 2.

terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti:

1. Bagaimana pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap para guru?
3. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambatan kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap para guru?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Mengetahui pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.
- b. Mengetahui bagaimana langkah-langkah kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan skill para guru.

- c. Mengetahui apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap kinerja guru.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Secara Teoritis

- 1) Dapat menambahkan ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi diperguruan tinggi.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam mengajar.

b. Kegunaan Secara Praktis

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran, menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan profesionalisme kepemimpinan kepala madrasah.
- 2) Dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan profesionalisme kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kinerja guru.
- 3) Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru di MAN Pakem Sleman.

D. Telaah Pustaka

Untuk melengkapi data dan pengetahuan dalam proses penelitian ini, diperlukan kajian terhadap penelitian-penelitian yang telah dikaji peneliti terdahulu terkait dengan penelitian yang akan penulis teliti, oleh karena itu perlu adanya kajian pustaka. Berdasarkan pengamatan kepustakaan yang telah penulis lakukan, ada beberapa karya tulis yang relevan dengan tema penulis angkat, yaitu:

Pertama Skripsi Zainul Ngator, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) dengan judul “*Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru (MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta)*”.⁵ Kesimpulan dari skripsi ini adalah kepala sekolah sebagai *supervisor* akademik dengan melakukan supervisi kerja kepala sekolah secara berkesinambungan. Dengan begitu maka akan mengakibatkan kinerja guru juga akan mengikuti peningkatan, dan apabila terjadi penurunan pada kemampuan mensupervisi kepala sekolah maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

Kedua, Skripsi yang disusun oleh Dyah Dwi Listyorini, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) dengan judul “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru dan Karyawan Di MTsN Model*

⁵Zainul Ngator, “*Fungsi Kepala Sekolah Sebagai supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Prestasi Guru (MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta)*” Skripsi jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

Parakan Temanggung Jawa Tengah".⁶Skripsi ini menyimpulkan tentang pemberian motivasi oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru dan karyawan yang ada disekolah. Kepala sekolah menggunakan berbagai strategi di antaranya rasa saling menghormati, menginformasikan setiap ada pengumuman, memberi contoh perilaku yang baik, memberi hukuman kepada setiap guru yang tidak taat aturan dengan memberikan pembinaan secara interen diruang kepala sekolah.

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Eriantik Nor Azizah, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) dengan judul "*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Sumber Agung Bantul Yogyakarta*".⁷Skripsi ini menyimpulkan upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa program yang telah direncanakan. Yaitu membimbing tenaga kependidikannya agar dengan sadar mau bekerja demi tercapainya tujuan yang telah ditetpkan, kepala sekolah selalu memberikan contoh kedisiplinan dan memberi keteladanan agar dapat dicontoh oleh para guru dan karyawan, melalui acara rutin bulanan dan mengadakan pembinaan melalui rapat atau perorangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.

⁶Dyah Dwi Listyorini, "*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Dan Karyawan di MTsN Model Parakan Temanggung Jawa Tengah*"skripsi, Jurusan Kependidikan Islam fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

⁷Eriantik Nor Azizah, "*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Bantul Sumber Agung Yogyakarta*"Skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

Dalam penelitian yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Zainul Ngator mendeskripsikan tentang fungsi kepala sekolah sebagai supervisor akademik akademik dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru. Sedangkan penelitian ini lebih menitik beratkan kepada fungsi profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru dalam mengajar. Sedangkan penelitian yang ditulis Dyah Dwi Listyorini mendeskripsikan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dan karyawan. Untuk penelitian ini mendeskripsikan tentang pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kinerja guru dalam mengajar. dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Eriantik Nor Azizah lebih fokus upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTsN Sumber Agung Bantul Yogyakarta sedangkan penelitian ini mendeskripsikan tentang pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kinerja guru dalam mengajar di MAN Pakem Sleman.

E. Landasan Teori

1. Profesionalisme

Di dalam Kamus Kata-Kata Serapan Asing dalam Bahasa Indonesia, definisi *profesionalisme* adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional. Sementara kata profesional sendiri berarti (1) bersifat profesi (2) memiliki

keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan, (3) beroleh bayaran karena keahliannya itu.⁸

Profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal daripada *profesion* yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Jadi, *profesionalisme* adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional.⁹

Ciri-ciri *profesionalisme*:

- a. Punya ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
- b. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- c. Punya sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.

⁸<http://inisantoso.wordpress.com/2012/09/25/definisi-profesional/>. diakses pada tanggal 25 Maret 2014, pukul 16.12 wib

⁹<http://arisandi21.wordpress.com/2012/12/04/pengertian-profesionalisme-ciri-ciri-profesionalisme/>, diakses pada tanggal 25 Maret 2014, pukul 16.01 wib

d. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.¹⁰

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Bass mendefinisikan kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dan bawahan. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama.¹¹

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yaitu kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui “*human relation*” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama

¹⁰<http://inisantoso.wordpress.com/2012/09/25/definisi-profesional/>. diakses pada tanggal 25 Maret 2014, pukul 16.12 wib

¹¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta Timur, PT. Bumi Aksara, 2013), hal.309.

dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.¹²

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir dan kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk memahami defenisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa defenisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

- 1) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- 2) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- 3) G. R. Tery memberikan defenisi: *Leadership is the activity of influencing people to srive willingly for mutual objectives.*
- 4) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi prilaku orang lain tanpa harus

¹² M, Ngalm Purwanto. *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 26.

mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima orang lain sebagai pemimpin.¹³

Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Maka jelas bahwa pemimpin juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.¹⁴

Melihat dari pengertian leadership berdasarkan pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa leadership yaitu: kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain tanpa menggunakan kekerasan untuk pencapaian suatu tujuan.

b. Teori Kepemimpinan

1) Teori Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership*)

Pengikut memberikan atribut-atribut teoritik atau kemampuan kepemimpinan yang luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku para pemimpin itu. Pemimpin-pemimpin karismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas.
- b) Mengkomunikasikan visi itu dengan efektif.
- c) Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus.
- d) Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan manfaatnya.

¹³Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, hal. 15-16.

¹⁴Hani Handoko. *Manajemen Pendidikan*. Edisi kedua, (Bandung: Surya Media, 1999), hal. 293.

2) Teori Kepemimpinan Transformatif (*Transformational Leadership*)

Pemimpin-pemimpin transaksional membimbing atau memotivasi pengikutnya ke arah tujuan yang telah ditentukan dengan cara menjelaskan ketentuan-ketentuan tentang peran dan tugas. Pemimpin-pemimpin transformasional memberikan pertimbangan yang bersifat individual, stimulasi intelektual, dan memiliki kharisma. Kepemimpinan transformasional dibangun dari kepemimpinan transaksional.¹⁵

c. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin akan mengambil cara bergantung pada orang yang dipimpinnya, masalah yang dihadapinya, dan situasi yang dirasakannya. Adapun bentuk-bentuk gaya kepemimpinan yaitu:

1) Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Pemimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan cara memimpinya, yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif. Kepemimpinan yang negatif biasanya ditandai dengan adanya paksaan atau memberikan perintah saja dan sering memberi

¹⁵ Isjoni, *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007), hal. 33-34.

hukuman. Sedangkan kepemimpinan positif ditandai dengan adanya pemberian intensif, hadiah dan ucapan terimakasih. Pemimpin yang otokratis tidak mengendaki adanya rapat-rapat atau musyawarah.

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa konsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.¹⁶

2) Laissez Faire (*Bebas*)

Gaya kepemimpinan ini meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini merupakan lawan dari otokratis dan partisipatif. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat sedikit sekali. Pemimpin menganggap bawahan sudah dewasa dan mampu mengendalikan semuanya, dari hal pemimpin hanya memberikan arahan sedikit saja bahkan tidak ada sama sekali.

¹⁶Ara Hidayat, *Pengeolaan Pendidikan konsep, prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta:Kaukaba,2012), hal. 84.

Pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin ketua dewan, komandan atau kepala biasanya diperoleh melalui pengeroyokan atau sistem nepotisme.¹⁷

3) Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dengan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada person “ *person atau individu pemimpin* ”, akan tetapi kekuatan terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas tiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

¹⁷*Ibid. hal. 84.*

Kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.¹⁸

3. Kepala Madrasah

a. Pengertian

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁹

Kepala Madrasah sebagai penentu kebijakan di Madrasah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak serta terarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas mutu pendidikan disekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas kinerja guru serta kualitas lulusan anak didik sehingga dapat membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah.

Sukses tidaknya pendidikan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*).²⁰ Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan

¹⁸Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Grafindo Rosdakarya, 2005), hal 72-80.

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Pemasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 83.

²⁰E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*(Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 5.

pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala Madrasah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: (a) ke-pribadian, (b) manajerial, (c) kewirausahaan, (d) supervisi, dan (e) sosial.

Untuk disebut sebagai kepala Madrasah yang profesional diperlukan persyaratan-persyaratan khusus. Sanusi mengemukakan beberapa kemampuan profesional yang harus ditunjukkan oleh kepala Madrasah yaitu:

- 1) Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya selaku unit kehadiran murid.
- 2) Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusiawi, dan teknis pada kedudukan dari jenis ini.
- 3) Kemampuan untuk memotivasi para bawahan untuk bekerja sama secara sukarela dalam mencapai maksud-maksud unit dan organisasi.

- 4) Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, politik, dan educational: artinya yang mereka sumbangkan kepada unit melalui memimpin perubahan-perubahan yang cocok di dalam unit didasarkan atas perubahan sosial yang luas.²¹

Kepala sekolah harus kompeten dalam menjalankan tugas teknis manajerial, yang menurut *Mintzberg* terdiri dari tiga kategori, yaitu:

- a) *Interpersonal*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai figur, pemimpin, dan juru runding.
 - b) *Informational*, yaitu kepala sekolah menjalankan sebagai pemantau, penyebar, dan perantara.
 - c) *Decisional*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai wiraswastawan, disturbance-handler, pengelokasi sumber-sumber, dan negosiator.²²
- b. Sikap dan prilaku yang perlu dimiliki kepala sekolah.

Sikap dan prilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dipercayakan kepadanya.
- 2) Memeiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.

²¹ Sudarwan Danim. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2002), hal. 133.

²²*Ibid*, hal. 137.

- 3) Menegakkan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.²³

Kepala madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.

4. Motivasi

a. Pengertian

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan.²⁴ Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi tinggi. Sedangkan menurut Bernard Bereslon dan Gary A. Steiner dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner stiving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.²⁵

²³ E Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 59.

²⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasinya*, hal. 190.

²⁵ Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara 2007), hal. 119.

Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakekat tujuan yang ingin dicapai, dengan mengetahui tujuan tersebut maka relatif mudah untuk mengetahui motif dari tindakannya. Karena motif biasanya menjelaskan alasan seseorang melakukan tindakan- tindakan tertentu dalam rangka pemuasan kebutuhan.

Motivasi dapat diibaratkan sebagai sumber energi bagi setiap orang untuk mencapai tujuan. Apabila ada motivasi yang kuat, maka seseorang akan bersungguh-sungguh dalam mencurahkan segala perhatiannya untuk mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas seorang ataupun organisasi. Tanpa adanya motivasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Oleh karena itu kepala sekolah harus menimbulkan dorongan atau motivasi kerja tinggi kepada guru guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu, berusaha dan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Maslow, Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi

kebutuhannya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.²⁶

b. Macam-macam Motivasi

Macam atau jenis motivasi dilihat dari sudut pandang dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1) Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik adalah motif yang timbul dari dalam diri seseorang, sehingga seseorang akan terdorong dan tergerak untuk melakukan tindakan. Misalnya guru atau karyawan melakukan suatu pekerjaan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang akan berguna bagi dirinya sendiri.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif yang timbul dari luar diri seseorang atau adanya rangsangan dari luar. Misalnya guru atau karyawan kerja bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pimpinannya atau kepala sekolah.²⁷

c. Tujuan Motivasi

Maksud dan tujuan pemberian motivasi dari pimpinan dalam hal ini kepala sekolah kepada guru dan karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok (guru dan karyawan) serta menjamin keterpaduan.

²⁶Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah "Konsep, strategi dan Implementasi"*, (Bandung: PT Remaja Rosada Karya, 2004), hal. 120.

²⁷Sadirman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 89.

- 2) Menjamin keefektifitasan dan efisiensi kerja guru dan karyawan.
- 3) Meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial guru dan karyawan.
- 4) Meningkatkan produktivitas semua sektor.
- 5) Menjamin terlaksanannya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap guru dan karyawan, dan memberi kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.²⁸

5. Kinerja guru

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientid* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategi planning*) suatu organisasi.²⁹

Kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar dalam penampilan mereka baik dari penampilan akademik maupun kemampuan menjadi guru artinya mampu mengelola pelajaran di dalam kelas maupun diluar kelas dengan sebaik-baiknya.

²⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan “ Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?”*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 108.

²⁹ Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, hal.226.

Dengan demikian bahwa kinerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Oleh sebab itu sukses tidaknya organisasi, program, atau kegiatan dapat diketahui dari kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*Skill*), kemampuan, percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Jadi profesionalisme kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru dalam mengajar di MAN Pakem, yaitu suatu kemampuan atau keterampilan seorang Kepala Madrasah untuk mempengaruhi /

mengarahkan para guru dalam pembelajaran demi tercapainya suatu tujuan (visi dan misi) Madrasah Aliyah Negeri Pakem itu sendiri.

F. Metode Penelitian

Untuk mempermudah jalannya penelitian dan memperoleh data yang akurat, maka perlu adanya metode penelitian dalam melakukan penelitian lapangan (*field reseacrh*) ini digunakan beberapa metode yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (yaitu dengan menggabungkan metode observasi, wawancara (*interview*), dan dokumentasi). Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna generalisasi.³⁰

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah Kepala Madrasah, guru dan siswa yang ada di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan “ Pendekatan kuantitaif, Kualitatif, dan R & D”*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 15.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa metode, hal ini berdasarkan asumsi bahwa penggunaan metode lebih dari satu akan memperoleh data yang lengkap dan valid. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki, dalam arti yang luas observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan langsung terhadap gejala yang diteliti untuk kemudahan mengadakan catatan seperlunya.

Dengan observasi ini kami memperoleh data antara lain, mengamati bagaimana kinerja guru dalam mengajar dan pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah di MAN Pakem Sleman.

b. Metode *Interview*(wawancara)

Pada metode pengumpulan data wawancara ini peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur. Wawancara dilakukan melalui tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai. Sebelum melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu menyiapkan instrumen wawancara sebagai pedoman wawancara. Dalam instrumen wawancara disajikan pertanyaan atau pernyataan yang terbuka,

sehingga informan mempunyai keluasan untuk merespon atau memberikan jawaban penjelasan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan baru yang ada kaitanya dengan permasalahan.

Dengan interview ini kami memperoleh data antara lain: memperoleh data yang valid dari subyek penelitian terkait dengan kondisi sekolah dan guru secara umum, serta pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru dalam mengajar di MAN Pakem Sleman.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah yang diteliti dapat menambah informasi dan pemahaman peneliti mengenai masalah yang diteliti.

Dengan metode dokumentasi ini kami memperoleh data antara lain tentang letak geografis, sejarah dan perkembangan, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, sarana dan prasarana, dan program-program sekolah MAN pakem sleman.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³¹

Dengan analisis data ini kami memperoleh data antara lain, data terkait dengan pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah. Kedua, data mengenai MAN Pakem Sleman, seperti letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, keadaan guru dan siswa, sarana dan prasarana.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan serta agar alur pemikiran dan penulisan sistematis maka penulis menyusun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini. Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian formalitas, bagian inti dan bagian akhir. Bagian formalitas terdiri halaman judul, halaman nota dinas, halaman pengesahan, halaman moto, halaman persembahan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hal. 335.

Sedangkan bagian inti skripsi ini memuat bagian isi dan pembahasan hasil penelitian, yang terdiri dari empat bab yaitu sebagai berikut:

Bab I, bab ini berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II, bab ini berisikan tentang gambaran umum MAN Pakem, terdiri dari letak geografis, sejarah singkat dan perkembangannya, tujuan visi dan misi Madrasah, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, keadaan karyawan, dan sarana prasarana Madrasah.

Bab III, bab ini berkaitan dengan masalah yang diteliti di MAN Pakem, yaitu mengenai profesionalisme kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, langkah-langkah Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi terhadap para guru, faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi kinerja para guru.

Bab IV, bab ini berkaitan dengan kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Kemudian diikuti dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang terkait dengan penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian mengenai pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi kinerja guru dalam mengajar di MAN Pakem Sleman sebagaimana yang telah dirumuskan pada bab I, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Pengaruh profesionalisme kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri Pakem cukup dominan terhadap produktivitas kerja bawahan. Dengan bukti yaitu kinerja bapak dan ibu guru dalam mengajar yang menunjukkan semakin bersikap lebih profesional, menjadi lebih disiplin, semangat dalam bekerja, dapat melaksanakan tugas dan kewajiban. Para gurupun dapat membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan sehingga semua bisa berjalan lancar dan tidak merugikan antara satu dengan yang lainnya. Selain itu ditunjukkan juga dengan prestasi-prestasi yang diraih oleh para siswa terutama dalam non-akademik.
2. Sedangkan langkah yang dilakukan kepala Madrasah dalam memberikan motivasi kinerja para guru adalah melakukan sosialisasi visi dan misi, memberikan tauladan yang baik dan benar, melakukan kontrol (pengawasan), dan mengadakan evaluasi dalam setiap hal baik keadministrasian maupun kegiatannya.

3. Adapun yang menjadi faktor pendukung kepala Madrasah dalam memberikan motivasi yaitu semangat tinggi yang dimiliki Bpk. Mulyadi sebagai kepala Madrasah yaitu walaupun kondisi badannya kurang sehat lagi sebab faktor usia dan memiliki penyakit dalam akan tetapi semangat jiwa kepemimpinannya masih membara. Selain itu didukung fasilitas yang memadai dan serta semangat kerja dari para guru yang bagus. Adapun faktor penghambat kepala Madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru yaitu dari guru senior yang terkadang meremehkan kepala Madrasah dikarenakan merasa paling lama berada di Madrasah tersebut.

B. Saran-saran

Setelah penulis menarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisa yang penulis lakukan, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan kepada beberapa pihak yang berkaitan dengan skripsi yang telah penulis lakukan. Adapun diantaranya:

1. Kerja sama antara kepala Madrasah dan para guru perlu ditingkatkan kembali agar bisa berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ada di Madrasah dan bisa diterapkan kepada para siswa.
2. Komunikasi perlu ditingkatkan lebih baik lagi antara kepala Madrasah dengan para guru agar bisa saling memahami dan mengerti satu sama lain.
3. Perlu adanya inovasi dalam memotifasi agar kinerja para guru semakin lebih baik dari hari ke-hari.
4. Bagi para guru senior hendaknya menyadari dan menghargai gaya kepemimpinan kepala Madrasah, demi tercapainya visi-misi Madrasah.

C. Penutup

Rasa syukur yang tidak terkira penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat ridho-Nya akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan untuk mencapai kesempurnaan terutama mengenai penggunaan metode dan perumusan ini. Oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca dan pemerhati pendidikan sebagai masukan.

Kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga kebaikan tersebut mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Amiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ara Hidayat, *Pengeolaan Pendidikan konsep, prinsip, dan Aplikas dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta:Kaukaba,2012.
- Dyah Dwi Listyorini, “ Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Dan Karyawan DI MTsN Model Parakan Temanggung Jawa Tengah” skripsi, Jurusan Kependidikan Islam fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.
- E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- _____, *Manajemen Berbasis Sekolah “Konsep, strategi dan Implementasi”*, Bandung: PT Remaja Rosada Karya, 2004.
- _____, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004.
- Eriantik Nor Azizah, “ Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Bantul Sumber Agung Yogyakarta” Skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.
- Hani Handoko. *Manajemen Pendidikan*. Edisi kedua, Bandung: Surya Media,1999.
- HM. Arifin, *Kapita saleka Pendidikan, (Islam dan Umum)*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Hujair AH Sanakay, *Paradigma pendidikan Islam*, Yogyakarta: Safira Insania Press, 2003.
- Husain Usman. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Akasara, 2006.
- Irhaf Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasinya*, Bandung, Alfabeta 2013.
- Isjoni, *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007.

- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan “ Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?”*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya 2008.
- Marno dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* Bandung, PT Refika Aditama, 2008.
- Pengertian Profesionalisme, Ciri-Ciri Profesionalisme _ Arisandi21's Blog.htm.
- Sadirman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, PT Bumi Aksara 2007.
- Sondang Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- _____, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan “ Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R & D”*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tempe, A. Dale, 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Wahjdo sumidjo, *Kepemimpinan kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Pemasalahannya* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Zainul Ngator, “Fungsi Kepala Sekolah Sebagai supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Prestasi Guru (MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta)” Skripsi jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

CATATAN LAPANGAN I

Metode Pengumpulan : Observasi

Hari/Tanggal : Kamis, 02juni 2014

Pukul :09.00 Wib

Lokasi :MAN Pakem Sleman

Sumber data : Keadaan Gedung, letak geografis MAN Pakem Sleman

Deskripsi Data:

Observasi ini adalah pertama kalinya peneliti melakukan dengan tujuan untuk mengetahui keadaan gedung, letak geografis MAN Pakem Sleman dan lingkungan sekitarnya. Sekitar pukul 09.00 WIB peneliti sampai di sekolah tersebut, peneliti melakukan shering dan wawancara pendek dengan bapak Mulyadi terkait gambaran umum sekolah dan kemudian dilanjutkan observasi di lingkungan sekolah tersebut.

Interpretasi Data:

MAN Pakem Sleman dibangun di atas tanah kas Desa Harjobinangun dengan luas \pm 5000 meter persegi, yang berlokasi dipojok, Desa Harjobinangun, Kecamatan Pakem, terletak diantara persawahan, kantor Laboratorium Hayati Dinas Perkebunan DIY, dan sungai untuk irigasi petani, selanjutnya MAN Pakem Jauh dari kebisingan pabrik dan udara sangat sehat karena dekat sawah yang selalu terhampar hijau.

CATATAN LAPANGAN II

Metode Pengumpulan : Wawancara dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Rabu, 16 Juli 2014

Pukul : 08.00 Wib

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

Sumber data : H. Mulyadi, S.Pd., M.A.

Deskripsi Data:

Informan adalah Kepala Sekolah MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, cara kepala sekolah dalam mempengaruhi guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru serta faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada para guru.

Cara yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dengan memahami visi dan misi serta mengetahui analisis swotnya, dan cara memberikan motivasi dengan menerapkan masluma serta langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan contoh teladan, seperti tepat waktu.

Interpretasi Data:

Kepala sekolah dalam mempunyai cara tersendiri untuk memberikan motivasi kepada para guru dan mempengaruhinya yaitu dengan cara menerapkan visi dan misi yang ada disekolah dan memberikan contoh tauladan terhadap para guru dengan memberikan contoh tauladan.

CATATAN LAPANGAN III

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Rabu, 16 Juli 2014
Pukul : 09.30 Wib
Lokasi : Ruang Perustakaan
Sumber data : Hermawan Nuryanto, S.Pd.,M.Pd

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru

Cara kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada bapak atau ibu guru untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar yaitu pertama tata tertib, yang kedua pembinaan hari senin, pengarahan, tepat waktu, memberi perhatian seperti memberi reward. Pengaruhnya mendisiplinkan guru meningkatkan motivasi kerja, langkahnya Kedisiplinan yang diterapkan kepala sekolah.

Interpretasi Data:

Pengaruh kepala sekolah kepada guru yaitu dengan kedisiplinan guru lebih baik, motivasi kerja guru semakin meningkat. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dengan memberikan pengarahan kepada guru.

CATATAN LAPANGAN IV

Metode Pengumpulan : Wawancara

Hari/Tanggal : Rabu, 16 Juli 2014

Pukul : 10.00 Wib

Lokasi : Ruang Perustakaan

Sumber data : Bapak Padana, S.Pd

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala selalu mengejar target, guru yang kosong tidak memberi izin dipanggil, kinerja kepala sekolah semangat tapi tidak melihat kondisi walupun sudah tua.

Interpretasi Data:

Semangat yang tinggi dimiliki oleh kepala sekolah MAN Pakem dengan tujuan agar siswanya menjadi lebih baik, tetapi semangat yang dimiliki kepala sekolah tidak melihat kondisi yang dialami sekarang dengan usia yang tua.

CATATAN LAPANGAN V

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Rabu, 16 Juli 2014
Pukul : 10.30 Wib
Lokasi : Ruang Bimbingan Konseling
Sumber data : Bapak Drs. Sugeng

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui briefing pada hari senin dengan melakukan evaluasi dan menerapkan visi misi sekolah serta ditekankan masalah disiplin.

Interpretasi Data:

Kepala sekolah memberikan motivasi dan saran kepada bapak ibu guru dengan melaksanakan briefing dilaksanakan pada hari senin. Kepala sekolah disini lebih mementingkan mengenai kedisiplinan.

CATATAN LAPANGAN VI

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Rabu, 16 Juli 2014
Pukul : 11.00 Wib
Lokasi : Satpam
Sumber data : Bapak Burhanudin, S.Pd

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah disetiap ada rapat selalu memberikan saran kepada bapak dan ibu guru baik berupa kedisiplinan dan sebagainya, pengaruhnya peningkatan semangat bekerja, peningkatan kedisiplinan. Kepala sekolah mengadakan evaluasi yang dilaksanakan pada setiap hari senin.

Interpretasi Data:

Setiap kali sekolah mengadakan rapat kepala sekolah selalu memberikan saran kepada bapak dan ibu guru untuk kemajuan sekolah yang di pimpinnya. Sehingga sesuai dengan visi dan misi sekolah.

CATATAN LAPANGAN VII

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Rabu, 16 Juli 2014
Pukul : 11.20 Wib
Lokasi : Satpam
Sumber data : Bapak Drs. Mantoro Bakdo Rachmadi

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah dalam memberikan motivasi secara langsung belum pernah dikarenakan bapak Mantoro baru mengajar disekolah MAN Pakem dan bapak kepala sekolah memberikan motivasi secara umum ditempat rapat ataupun pertemuan.

Interpretasi Data:

Pernyataan pak Mantoro bahwa kepala sekolah belum pernah memberikan motivasi kepada dirinya secara langsung dikarenakan beliau masih baru mengajar disekolahan tersebut, tetapi kepala sekolah dalam memberikan motivasi dilakukan ditempat dipertemuan.

CATATAN LAPANGAN VIII

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Kamis, 17-07-2014
Pukul : 09.00 wib
Lokasi : Ruang Bimbingan Konseling
Sumber data : Bapak Drs Jendra Puji Susanta

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah memberikan reward bagi yang berprestasi, meningkatkan kedisiplinan. Pengaruh kepala sekolah dominan seperti memajukan Madrasah, kesejahteraan ada, kenyamanan kondusif, hubungan baik, dan kedisiplinan.

Interpretasi Data:

Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada para guru yang berprestasi dan kepala sekolah meningkatkan kedisiplinan terhadap para guru serta kenyamanan kondusif dan selalu menjalin hubungan yang baik dan harmonis.

CATATAN LAPANGAN IX

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Rabu, 27 Agustus 2014
Pukul : 08.30 wib
Lokasi : Ruang Guru
Sumber data : Ibu Umi Lestari, S.Ag

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah menerapkan visi misi. mensosialisasikan terus menerus dan itu dilaksanakan pada saat pertemuan secara langsung dengan ibu guru dan saat pertemuan yang dilaksanakan pada hari senin.

Interpretasi Data:

Kepala sekolah menerapkan visi dan misi serta mensosialisasikan secara terus menerus kepada bapak dan ibu guru serta melaksanakan pertemuan secara rutin yang dilaksanakan pada hari senin.

CATATAN LAPANGAN IX

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Rabu, 27 Agustus 2014
Pukul : 10.00 wib
Lokasi : Ruang Guru
Sumber data : Bapak Tri Wahyono, S.Pd., M.Pfis

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada bapak maupun ibu guru terutama mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang guru yang profesional, kepala sekolah melakukan pengecekan PBM, pengecekan tingkat kehadiran.

Interpretasi Data:

Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada bapak dan ibu mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang guru serta kedisiplinan yang diterapkan kepada bapak dan ibu guru dengan cara melakukan pengecekan kehadiran guru tersebut.

CATATAN LAPANGAN X

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Agustus 2014
Pukul : 08.30 wib
Lokasi : Ruang Guru
Sumber data : Bapak Sobiran, S.Pd

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah memberikan motivasi dengan memberikan saran kerja dengan ikhlas akan memberikan hasil yang maksimal, serta disiplin waktu yang diterapkan kepala sekolah.

Interpretasi Data:

Kepala sekolah memberikan saran kepada guru dengan bekerja harus dengan ikhlas maka akan mendapatkan hasil yang maksimal.

CATATAN LAPANGAN XI

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Jum'at, 29 Agustus 2014
Pukul : 08.30 wib
Lokasi : Ruang Guru
Sumber data : Bapak Akhmad Mustaqim, S.Ag., M.A.

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah memberikan motivasi yang dilaksanakan setiap hari senin dengan briefing dari segala lini, lini pertama tentang kedisiplinan, yang kedua tentang tupoksi harus dipenuhi, karena kedua lini sangat berkaitan.

Interpretasi Data:

Agar para guru termotivasi kepala sekolah memberikan arahan kepada bapak dan ibu guru dengan mengadakan briefing yang dilaksanakan pada hari senin, baik mengenai kedisiplinan dan mengenai tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang guru.

CATATAN LAPANGAN XII

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Jum'at, 29 Agustus 2014
Pukul : 10.30 wib
Lokasi : Ruang Perpustakaan
Sumber data : Bapak Drs. Arief Mustofa

Deskripsi Data:

Informan adalah guru MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang cara Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru di MAN Pakem, langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Kepala sekolah menitik beratkan pada visi dan misi, sedapat mungkin visi dan misi harus benar-benar diterapkan, dari visi misi tersebut bisa diterapkan di dalam proses pembelajaran

Interpretasi Data:

Menurut pendapat bapak Arief bahwa kepala sekolah lebih memfokuskan kepada visi dan misi yang ada disekolah agar dapat diterapkan di dalam proses pembelajaran.

CATATAN LAPANGAN XIII

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Agustus 2014
Pukul : 09.15 wib
Lokasi : Ruang Tata Usaha
Sumber data : Bapak Ismiyanto

Deskripsi Data:

Informan adalah Karyawan MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang kinerja kepala sekolah, sudahkah kepala sekolah memberikan motivasi.

Kinerja kepala sekolah sudah bagus kalau dilihat dari perspektif usia dan kondisi kesehatannya. Dengan kondisi badan yang sudah dibantu dengan alat palu jantung atau ring jantung beliau masih memiliki semangat untuk bekerja.

Interpretasi Data:

Semangat yang tinggi yang dimiliki kepala sekolah dalam bekerja walaupun usianya sudah tua dan kondisi badanya sudah kurang sehat.

CATATAN LAPANGAN XIV

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Agustus 2014
Pukul : 11.00 wib
Lokasi : Ruang Perpustakaan
Sumber data : Bapak Wijayanto, A.Md

Deskripsi Data:

Informan adalah Karyawan MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang kinerja kepala sekolah, sudahkah kepala sekolah memberikan motivasi.

Kepala sekolah selalu mengingatkan akan tujuan visi misi Madrasah, dan seperti semboyan ikhlas beramal.

Interpretasi Data:

visi dan misi yang selalu di ingatkan oleh kepala sekolah kepada para bawahannya serta semboyan ikhlas beramal.

CATATAN LAPANGAN XV

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Selasa, 02September 2014
Pukul : 01.00 wib
Lokasi : Ruang kelas XII Agama
Sumber data : Agung Ginanjar Sudarajat

Deskripsi Data:

Informan adalah siswa MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap siswa, cara bapak dan ibu guru dalam mengajar.

Kepala sekolah selalu mengembangkan potensi yang dimiliki siswa lewat perlombaan-perlombaan. Guru memberikan pembelajaran kepada siswa dengan menceritakan tentang kisah-kisah hidupnya sehingga membuat siswa bisa termotivasi dan semangat dalam belajar.

Interpretasi Data:

Potensi yang ada pada diri siswa dikembangkan dengan mengikuti perlombaan-perlombaan serta cara guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa agar lebih semangat yaitu menceritakan kisah hidupnya agar siswa bisa termotivasi.

CATATAN LAPANGAN XVI

Metode Pengumpulan : Wawancara
Hari/Tanggal : Selasa, 02 September 2014
Pukul : 01.20 wib
Lokasi : Ruang Kelas XII IPS I
Sumber data : Aprika Disa

Deskripsi Data:

Informan adalah siswa MAN Pakem Sleman. Dalam wawancara ini peneliti menanyakan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap siswa, cara bapak dan ibu guru dalam mengajar.

Kepala sekolah mengajarkan sikap disiplin. Guru memberi pelajaran dari film atau sejarah, dan murid bersemangat dalam mengikuti proses pembelajaran.

Interpretasi Data:

Menurut pendapat Aprika Disa bahwa pengaruh kepala sekolah yaitu menegajarkan tentang kedisiplinan kepada para siswa yang berada di sekolah tersebut.

FOTO-FOTO



**Kiri : Gapura masuk MAN Pakem Sleman
Kanan: Papan nama MAN Pakem Sleman**



Proses Pembelajaran dengan Menggunakan LCD



Suasana belajar siswa MAN Pakem Sleman



Suasana Belajar Siswa MAN Pakem Sleman



Pengecekan Pembelajaran di dalam Kelas oleh Kepala Sekolah



Pengecekan Hasil kinerja Guru



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH ALIYAH NEGERI PAKEM KABUPATEN SLEMAN
Nomor Induk Madrasah : 131134040011 Terakreditasi A
NPSN : 20411895

Alamat : Harjobinangun Pakem Sleman Yogyakarta Kode Pos 55582 Telp. 895764

E-mail : man.pakem@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : Ma.12.11/PP.00.6/ 388 /2014

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : H.MULYADI, S.Pd.MA
NIP : 195602121979031006
Pangkat/Gol. : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Negeri Pakem

Menerangkan Bahwa :

Nama : JATRA YASMI ANRI
NIM : 07470033
Program Studi : Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas Sunana Kalijaga Yogyakarta

Waktu Penelitian : Juli s.d September 2014

Judul Penelitian : " *PENGARUH PROFESIONALISME KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KINERJAS GURU DALAM MENGAJAR
DI MAN PAKEM SLEMAN* "

Yang bersangkutan betul-betul telah melakukan Penelitian di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Pakem Sleman terhadap Kepala Madrasah, Guru dan siswa Tahun Ajaran 2014/2015:

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Pakem
Pada tanggal : 2 September 2014



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/3423.b/2014

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Jatra Yasmi Anri

تاريخ الميلاد : ٢٢ اغسطس ١٩٨٩

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ اكتوبر ٢٠١٤ ،
وحصل على درجة :

٥٨	فهم المسموع
٦٠	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٣٥	فهم المقروء
٥١٠	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٣ اكتوبر ٢٠١٤



الدكتور هشام زيني الماجستير

رقم التوظيف : ١٠٠٢ ١٩٩١٠٣ ١٩٦٣١١٠٩





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/3414.b/2014

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Jatra Yasmi Anri**
Date of Birth : **August 22, 1989**
Sex : **Male**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **September 26, 2014** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	49
Structure & Written Expression	50
Reading Comprehension	49
Total Score	493

**Validity : 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, September 29, 2014

Director,



[Signature]
Dr. Hisyam Zaini, M.A.
NIP. 19631109 199103 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN
YOGYAKARTA

Jl. Laksda Adisucipto, Tlp. (0274) 513056, Fax 519734, E-mail; ty-suka@telkom.net

Yogyakarta, 24 April 2014

Nomor : UIN/KJ/02/PP.00.9/77 /2014
Lamp. : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.
Bapak Drs. Misbah Ulmunir. M. Si
Dosen Jurusan KI Fak. Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Asslamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan pengajuan judul dan hasil seleksi terhadap judul proposal skripsi yang diajukan mahasiswa Jurusan Kependidikan Islam (KI), Bapak ditetapkan sebagai pembimbing saudara:

Nama : Jatra Yasmi Anri
NIM : 07470033
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman.

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan
Kependidikan Islam



Dra. Nur Rohmah, M.Ag








NIP. 19550823 198303 2 002

Tembusan Kepada:

1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Arsip

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Jatra Yasmi Anri
 NIM : 07470033
 Pembimbing : Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
 Judul Skripsi : *Pengaruh Profesionalisme Kepeimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN Pakem Sleman*
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Jurusan : Kependidikan Islam

No	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	5 Mei 2014	Seminar	proposol skripsi	
2	20 Mei 2014	I	Revisi proposol bab I	
3	18 Juni 2014	II	Revisi bab II	
4	24 Juli 2014	III	konsultasi bab III	
5	19 September 2014	IV	konsultasi dan revisi Bab III dan Bab IV	
6	22 September 2014	V	Revisi Bab I, II, III, IV	
7	20 Okt. 2014	VI	finishing	

Yogyakarta, 20 Oktober 2014

Pembimbing



Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
 NIP. 19550106 199303 1 001

CURICULUM VITAE

1. Nama : Jatra Yasmi Anri
2. Tempat, Tgl Lahir : Indragiri Hulu, 22 Agustus 1989
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Alamat di Yogyakarta : d/a Kediaman Bpk. Basuki Rt: 09 Rw: 31
Jomblangan, Banguntapan, Bantul, DIY
6. Nama Orang Tua
 - a) Ayah : Yasriadi
Pekerjaan : PNS
 - b) Ibu : Umi Kulsum
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
7. Riwayat Pendidikan
 - a) SD/MI : SDN 035 Kerubung Jaya (Lulus Tahun 2001)
 - b) SLTP/MTs : MTs Al-Ikhsan Buluh Rampai (Lulus Tahun 2004)
 - c) SLTA/MA : MAK Sunan Kalijaga Patianrowo (Lulus Tahun 2007)
 - d) Perguruan Tinggi (S1) : UIN Sunan Kalijaga
8. E-mail : jatra.ashter@gmail.com
9. Riwayat Organisasi

No	Nama Organisasi	Jabatan	Periode Tahun
1	OSIS MTs Al-Ikhsan	Bagian Humas	2002-2003

2	Pramuka MTs Al-Ikhsan	Anggota	2002-2004
3	Pengurus Asrama	wakil	2002-2003
4	Dewan Kerja Ambalan MAK Sunan Kalijaga	-	2005-2006
5	PKS (Penjaga Keamanan Sekolah) MAK Sunan Kalijaga	Ketua	2005-2006
6	Pramuka MAK Sunan Kalijaga	Anggota	2005-2007
7	Persaudaraan Setia Hati Terate Komisariat UIN Sunan Kalijaga	Wakil	2009-2011
8	Persaudaraan Setia Hati Terate	Anggota	2008- Sekarang

Yogyakarta, 17 Oktober 2014

Yang Menyatakan

Jatra Yasmi Anri

NIM: 07470033