

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)

Oleh

Rofin Ariyansyah

NIM: 06240008

Dosen Pembimbing

Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.

NIP. 19741025 199803 2 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2011



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 819/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rofin Ariyansyah
Nomor Induk Mahasiswa : 06240008
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 9 Mei 2011
Nilai Munaqasyah : B+

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

Pembimbing

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

Penguji I

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Penguji II

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

Yogyakarta, 07 juni 2011
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah

Dekan



Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 19561123 198503 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Rofin Ariyansyah

NIM : 06240008

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di
SD Muhammadiyah Sopen

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 April 2011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pembimbing


Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag.,M.Si.
NIP. 197410251998032001



MUHAMMADIYAH MAJELIS DIKDASMEN KOTA YOGYAKARTA
SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

Status : Terakreditasi - A - SK.No.22.01/BAP/TU/XI/2008

Alamat : Jl. Bimokurdo No 33 Telp. (0274) 540418, 556674 Fax. (0274) 586031 Yogyakarta

Homepage : <http://www.sdmuhsapen-yog.sch.id> E-mail : info@sdmuhsapen-yog.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : E.1/0452/a/SDM-Sp/IV/2011



Assalamualaikum, wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, UPT Pengelola TK/ SD Kota Yogyakarta Wilayah Utara :

Nama : **Drs. SUHARTO**
NIP : **19540623 197803 1 005**
Jabatan : **Kepala Sekolah**

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **ROFIN ARIYANSYAH**
Jenis Kelamin : **Laki-laki**
NIM : **06240008**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah**
Universitas : **Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

telah melaksanakan penelitian di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta dengan judul:
" Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta "

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum, wr.wb.

Yogyakarta, 21 Jumadal Ula 1432 H
25 April 2011 M



Kepala Sekolah

Drs. SUHARTO

NIP. 19540623 197803 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Rofin Ariyansyah

NIM : 06240008

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta"*

Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dirancang dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak dikemudian hari terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 Maret 2011



Rofin Ariyansyah
Rofin Ariyansyah
NIM. 06240008

MOTTO

فِي لَّيَالِيكُمْ دَرَجَاتٍ بَعْضُ فَوْقَ بَعْضِكُمْ وَرَفَعَ الْأَرْضَ خَلَقَ جَعَلَكَمُ الَّذِي وَهُوَ
رَحِيمٌ لَّغُفُورٌ وَإِنَّهُ الْعِقَابُ سَرِيعٌ رَبُّكَ إِنَّ أَتَاكُمْ مَا

“Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (Surat Al-An’am: 165)

“Perbedaan jumlah sudut jalan adalah perbedaan kepemimpinan”

Robert T. Kiyosaki

“Hanya kepercayaan pribadi kita terhadap kebebasan yang membuat kita tetap bebas”

Dwight Eisenhower

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menuntut ilmu, semoga kelak bermanfaat.
- Ayah dan Ibu tercinta yang dengan segala pengorbanan dan restunya penyusun bisa melakukan banyak hal, semoga kelak mendapat balasan surga dari Allah AWT.
- Adikku dan semua saudara-saudara serta semua krabat yang telah banyak memberikan motivasi kepada penyusun.
- Seluruh sahabat-sahabat yang dimanapun dan kapanpun selalu bisa membantu dan menyenangkan hati penyusun, semoga dihari-hari yang akan datang tali silaturahmi tetap terjaga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah serta petunjukNya kepada penyusun sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta Salam semoga selalu terlimpahkan atas Nabi besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga serta sahabat-sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian tentang **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta**. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti 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 terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. H. Muhammad Bahri Ghazali, M.A.
2. Ketua Jurusan Dra. Siti Fatimah, M.Pd dan Sekertaris Jurusan Ruspita Rani Pertiwi, M.M Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Hj. Early Maghfiroh Innayati M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik dan Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang sudah meluangkan banyak waktu dan tenaganya serta memberikan arahan dan masukan yang tak terhingga banyaknya demi terselesaikanya skripsi ini, semoga menjadi amal jariyah yang terus mengalir, Amin.

4. Seluruh dosen Manajemen Dakwah dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah mencurahkan ilmunya kepada penyusun, semoga ilmu yang telah bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi penyusun dan juga menjadi amal jariyah, Amin.
5. Bpk Drs. Suharto selaku kepala sekolah beserta Bapak dan Ibu guru dan karyawan di SD Muhammadiyah Sapen. Terima kasih atas bantuan, waktu, dan kesempatan yang diberikan kepada penyusun.
6. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2006, terima kasih, bersama kalian penyusun bisa mendapatkan banyak hal positif, semoga persahabatan kita tetap terjalin dan semoga kita tetap istiqomah di jalan-Nya.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu atas tersusunnya skripsi ini, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 Mei 2011

Penyusun

ABSTRAK

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaanya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif.

SD Muhammadiyah Sopen merupakan salah satu lembaga/organisasi yang bergerak dibidang pelayanan dan penyedia pendidikan sekolah dasar yang berkedudukan di Sopen Yogyakarta. Lembaga ini dari waktu ke waktu semakin menguatkan eksistensinya dalam hal penyediaan pendidikan yang bermutu dan berkualitas bagi masyarakat, bahkan nantinya diharapkan SD Muhammadiyah Sopen akan menjadi sekolah dasar dengan taraf internasional.

Lembaga ini semakin kuat eksistensinya yang salah satunya tercermin dari berbagai macam prestasi, terutama pimpinanya (kepala sekolah) yang sudah dua kali mendapat penghargaan sebagai kepala sekolah teladan. Dengan modal besar tersebut maka bagaimana kemudian SD Muhammadiyah Sopen melalui pemimpinnya mampu mempertahankan kinerja karyawannya agar bisa menunjang kegiatan operasional sekolah.

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer *SPSS 16.0 for Windows* membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Dari uji *coefficients* membuktikan ternyata ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,759, sedangkan untuk signifikasi nilai *sig* adalah sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf signifikasi sebesar 0,05 atau 5 %. ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien determinasi atau R_{Square} adalah sebesar 0,576 atau 57 %, hal ini berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57 % sedangkan sisanya yakni 43 % adalah pengaruh dari variable lain yang ada di SD Muhammadiyah Sopen.

Kata Kunci :

Pengaruh, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, SD Muhammadiyah Sopen

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN BUKTI PENELITIAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	01
B. Latar Belakang Masalah.....	04
C. Rumusan Masalah.....	07
D. Tujuan Penelitian.....	07
E. Manfaat Penelitian.....	08
F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	08
G. Telaah Pustaka.....	09
H. Kerangka Teoritik.....	10

	I. Metode Penelitian dan Analisis Data.....	26
	J. Hipotesis.....	35
	K. Sistematika Penulisan.....	36
BAB II	GAMBARAN UMUM SD MUHAMMADIYAH SAPEN	
	A. Sejarah SD Muhammadiyah Sape.....	37
	B. Visi dan Misi SD Muhammadiyah Sape	39
	C. Strategi Mencapai Visi dan Misi.....	40
	D. Struktur Organisasi SD Muhammadiyah Sape	41
	E. Karyawan SD Muhammadiyah Sape	41
	F. Proses Pembelajaran SD Muhammadiyah Sape	44
	G. Kemitraan SD Muhammadiyah Sape	45
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	
	A. Persiapan Penelitian.....	46
	B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
	C. Analisis Uji Statistik.....	56
	D. Pembahasan.....	61
BAB IV	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	65
	B. Saran-Saran.....	66
	C. Kata Penutup.....	68
	DAFTAR PUSTAKA.....	69
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 1	: Indikator Kepemimpinan.....	28
TABEL 2	: Indikator Kinerja Karyawan.....	29
TABEL 3	: Karyawan SD Muhammadiyah Sapeh Yogyakarta.....	42
TABEL 4	: Karyawan SD Muhammadiyah Sapeh Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
TABEL 5	: Karyawan SD Muhammadiyah Sapeh Yogyakarta Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
TABEL 6	: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	51
TABEL 7	: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
TABEL 8	: Kategori dan Penggolongan Variabel Kepemimpinan.....	54
TABEL 9	: Kategori dan Penggolongan Variabel Kinerja Karyawan.....	55
TABEL 10	: Hasil Uji Normalitas.....	57
TABEL 11	: Hasil Uji Linieritas.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari terjadinya kesalahfahaman dalam memahami judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta”**, maka penyusun membatasi istilah-istilah yang ada pada judul sebagai berikut :

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan menurut Badudu dan Zain pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan sesuatu yang tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain²

Adapun yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah suatu daya yang timbul dari sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Jika dikontekskan dengan penelitian ini, penyusun meneliti seberapa besar daya yang dimiliki atau ditimbulkan oleh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *“Kamus Besar Bahasa Indonesia”*, Pusat Bahasa, Jakarta, 2002, hal. 849

² <http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/507/bab2.pdf?sequence=4>, diakses tanggal 29 Maret 2010 jam 08;41

2. Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* dengan mendapat awalan *me* yang berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing.³ Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetuai, mengepalai, memandu dan melatih, dan dalam bentuk kegiatan maka si pelaku disebut Pemimpin. Dari sini kemudian berkembang lagi istilah kepemimpinan (dengan tambahan awalan *ke*) yang menunjukkan pada semua aspek kepemimpinan.⁴ Adapun Locke dalam Rohim Faqih dan Iip Wijayanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.⁵ Kepemimpinan merupakan pangkal utama dan pertama penyebab daripada kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap (mental, fisik) daripada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal⁶

Adapun yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses mengarahkan, memotivasi, menggerakkan dan memandu perilaku orang lain dalam suatu lingkungan kerja organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

³ Ainur Rohim Faqih dan Iip Wijayanto, "*Kepemimpinan Islam*", UII Press, Yogyakarta, 2001, hal. 06

⁴ Ibid

⁵ Ibid, hal 03

⁶ Imam Munawir, "*Asas-Asas Kepemimpinan Islam*", Usaha Nasional, Surabaya, 1982, hal 01

3. Kinerja

Menurut Rivai dan Basri Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁷ Sedangkan Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Adapun yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan dan hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

4. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, perusahaan dan sebagainya dengan mendapat gaji atau upah.⁹ Dalam Wikipedia dijelaskan, karyawan berasal dari kata dasar "*karya*" berarti pekerja, seringkali di sebuah pabrik atau kantor besar. Oleh pemerintah Orde Baru kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia.¹⁰

⁷ Penilaian Kinerja Karyawan: Definisi, Tujuan dan Manfaat (online), <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, diakses tanggal 29 Maret 2010 jam 08;56 WIB

⁸ Kinerja, (online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses tanggal 29Maret 2010 jam 09;00 WIB

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Op Cit*, hal. 654

¹⁰ Karyawan, (online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Karyawan>, diakses tanggal 11 Maret 2010 jam 23;13 WIB

Adapun yang dimaksud dengan karyawan dalam penelitian ini adalah seseorang yang bekerja (pekerja) untuk orang atau lembaga lain dengan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah. Karyawan disini dibedakan dengan buruh.

5. SD Muhammadiyah Sapan

Adalah sebuah lembaga yang bergerak dibidang penyediaan layanan pendidikan sekolah tingkat dasar yang berlokasi di Sapan, lebih tepatnya di Jl. Bimokurdo No. 33 Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Propinsi Daerah Istimewah Yogyakarta.¹¹

Jadi yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapan” adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar daya yang dimiliki atau ditimbulkan oleh kepemimpinan dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi terhadap hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh karyawan yang bekerja di lingkungan kerja untuk organisasi tersebut, lokasi penelitian adalah di SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkup sebuah organisasi, setiap manusia memiliki sifat dasar dan perilaku yang berbeda beda yang di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan

¹¹ <http://www.sdmuhsapen-yog.sch.id/sejarahsdmuhammadiyahsapan>, diakses tanggal 30 April 2010 jam 23.31 WIB

mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi, dan ini bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai oleh organisasi, akan tetapi juga bagi masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut.

Suatu organisasi bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang mumpuni maka kemungkinan besar sasaran-sasaran yang telah ditetapkan akan sangat sulit untuk dicapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing akan menunjang keberhasilan dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Disinilah kemudian peran pemimpin menjadi sangat penting. Seorang pemimpin organisasi yang bijaksana diharuskan dapat memberikan dorongan kepada para karyawannya dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

Salah satu yang harus tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan dalam hal pencapaian tujuan-tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Karena dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, kegiatan-kegiatan yang wajib dijalankan dengan baik ini bersentuhan secara langsung dengan kinerja para karyawan. Jika kinerja karyawan kurang atau tidak memadai dalam hal pelaksanaan suatu kegiatan, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik, dan jika dibiarkan maka tujuan-tujuan organisasi pun tidak akan tercapai.

Maka dalam hal ini semua unsur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus turut andil dalam peningkatan kinerja masing-masing, terutama pemimpin yang harus selalu memperhatikan kinerja bawahannya.

Apabila kita melihat sebuah organisasi, lembaga, perusahaan, bahkan negara yang bisa berdiri dengan megah dan bisa mencapai tujuan-tujuannya tentu yang pertama kali akan dinilai adalah kinerja pemimpinnya, meskipun nantinya tidak menafikan aspek-aspek yang lain. Karena bagaimanapun juga pemimpin adalah pusat dari semua aktifitas yang berjalan di suatu institusi. Seperti yang dapat dilihat di SD Muhammadiyah Sopen, sebuah Sekolah Dasar yang terbilang sukses dan mempunyai reputasi yang membanggakan di tengah masyarakat.

SD Muhammadiyah Sopen merupakan salah satu lembaga/organisasi yang bergerak dibidang pelayanan dan penyedia pendidikan sekolah dasar yang berkedudukan di Sopen Yogyakarta. Lembaga ini dari waktu ke waktu semakin menguatkan eksistensinya dalam hal penyediaan pendidikan yang bermutu dan berkualitas bagi masyarakat, bahkan nantinya diharapkan SD Muhammadiyah Sopen akan menjadi sekolah dasar dengan taraf internasional.

Lembaga ini semakin kuat eksistensinya yang salah satunya tercermin dari berbagai macam prestasi, terutama pimpinanya (kepala sekolah) yang sudah dua kali mendapat penghargaan sebagai kepala sekolah teladan¹². Hal ini perlu dipertahankan mengingat lembaga pendidikan sejenis sedang dan

¹² <http://www.sdmuhsopen-yog.sch.id/>, diakses tanggal 13 April 2010 jam 23.29 WIB

akan selalu giat melakukan pembenahan disegala bidang. Berdasarkan hal tersebut maka bagaimana kemudian SD Muhammadiyah Sopen melalui pemimpinnya mampu mempertahankan kinerja karyawannya agar bisa menunjang kegiatan operasional sekolah.

Dengan demikian kiranya perlu agar kinerja karyawan terus dipertahankan dan selalu diupayakan perbaikan melalui penerapan kepemimpinan yang baik. Maka berdasarkan latar belakang diatas melalui kesempatan ini penyusun ingin melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sopen.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sopen?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sopen.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritik, penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada jurusan Manajemen Dakwah khususnya dalam khasanah keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam hal kepemimpinan dan kinerja.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi atau acuan bagi SD Muhammadiyah Sapeh dalam menerapkan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ada dua variabel dalam penelitian ini, pertama adalah variabel independen yakni Kepemimpinan dan yang kedua adalah variabel dependen yakni Kinerja Karyawan.

Adapun lokasi penelitian adalah di SD Muhammadiyah Sapeh, Jl. Bimokurdo No. 33, Sapeh, Kota Yogyakarta Provinsi D.I. Yogyakarta. Subjek penelitiannya adalah karyawan di SD Muhammadiyah Sapeh yang mempunyai kriteria sebagai karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun.

Kemudian karena banyaknya ruang lingkup dan masalah tentang kepemimpinan sehingga penyusun hanya membatasi ruang lingkup kepemimpinan pada peran pemimpin, hal ini sesuai dengan kondisi karyawan yang dalam pekerjaannya sehari-hari selalu membutuhkan peran seseorang untuk mengarahkan, memberi instruksi serta motivasi. Begitu juga tentang kinerja karyawan, penyusun membatasi ruang lingkungnya pada peran

karyawan dalam organisasi karena peran dalam organisasi inilah yang bisa dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh kepemimpinan. Pembatasan ini diharapkan akan menjadikan penyusun lebih fokus pada masalah yang akan diteliti.

G. Telaah Pustaka

Ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema kepemimpinan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Novi Vidiyanti dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pemerintah Kotamadya Surakarta)”* Hasilnya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku citizenship, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial.¹³

Penelitian dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang”* oleh Mutamimah Retno Utami pada tahun 2006. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun.¹⁴

Selain itu Vera Parlinda dan M. Wahyuddin juga melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan*

¹³ Novi Vidiyanti, *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pemerintah Kotamadya Surakarta)”*, Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009, hal. 78

¹⁴ Mutamimah Retno Utami, *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang”*, Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Negeri Semarang, , 2006, hal 86

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta". Hasilnya bahwa kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵

H. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan, hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Secara etimologis pemimpin adalah orang yang berada di depan sebagai penunjuk kebaikan dan pembimbing ke arah keselamatan bagi pengikutnya.¹⁶

Salah satu definisi dari kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.¹⁷ Sedangkan Ott mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses hubungan antar pribadi yang didalamnya seseorang mempengaruhi

¹⁵ Vera Parlinda dan M. Wahyudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta". Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008, hal. 94

¹⁶ www.boyhadiconsist.wordpress.com. Diakses pada 24 Mei 2011.

¹⁷ Burhanuddin, "Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan", Bumi Aksara, Jakarta, 1994, hal. 62

sikap, kepercayaan dan perilaku orang lain.¹⁸ Dari berbagai pengertian diatas yang menjadi kunci dari kepemimpinan adalah mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama.

Kepemimpinan dapat muncul kapan saja dan dimana saja apabila ada unsur-unsur sebagai berikut :¹⁹

- 1) Ada orang-orang yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan.
- 2) Ada orang-orang yang dipengaruhi.
- 3) Ada kegiatan tertentu dalam menggerakkan bawahan.
- 4) Adanya tujuan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan para karyawan kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.²⁰

Sedangkan menurut Handoko ada dua fungsi utama dari kepemimpinan yaitu :²¹

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah (saran, informasi dan pendapat)

¹⁸ Ainur Rohim Faqih dan Iip Wijayanto, *Op Cit*, hal 03

¹⁹ Burhanuddin, *Op Cit*, hal. 63

²⁰ Kartini Kartono, “*Pemimpin dan Kepemimpinan*”, Raja Grafindo, Jakarta, 2001, hal. 8

²¹ T. Hani Handoko, “*Manajemen*”, BPFY Yogyakarta, Yogyakarta, 1998, hal. 299

- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok yang mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah jika terjadi perbedaan pendapat.

Sedangkan menurut Schuetz fungsi kepemimpinan ada empat macam, yaitu :²²

- 1) Menetapkan dan memantapkan tingkatan tujuan dan nilai-nilai kelompok.
- 2) Menetapkan dan mengintegrasikan bermacam-macam pikiran (kognisi) yang ada dalam kelompok.
- 3) Mengoptimasikan penggunaan atau pemanfaatan kemampuan anggota kelompok.
- 4) Membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan kebutuhan interpersonal.

Jika kita lihat dari penjelasan diatas, fungsi kepemimpinan sangat erat dengan usaha untuk memaksimalkan kinerja kelompok. Hal ini bisa dilakukan dengan berbagai cara seperti membimbing, memberikan motivasi, memecahkan masalah kelompok serta menengahi perbedaan dan mengintegrasikan pendapat kelompok.

²² Burhanuddin , *Op Cit*, hal 63

c. Ketrampilan Dalam Kepemimpinan

Menurut Katz ketrampilan-ketrampilan atau kecakapan-kecakapan yang perlu dimiliki seorang pemimpin dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :²³

1) Ketrampilan Teknis (*Technical skills*)

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan tehnik-tehnik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas secara spesifik. Dalam kegiatan belajar mengajar didalam kelas misalnya, seorang guru dituntut supaya bisa menggunakan metode dan tehnik sesuai dengan kondisi dan kemampuan belajar siswa yang didukung dengan sarana ataupun komponen-komponen belajar yang lain.

Metode dan tehnik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan tehnik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan tehnik pun yang dikatakan paling baik dipergunakan bagi semua macam usaha pencapaiannya. Baik tidaknya, tepat tidaknya suatu metode dan tehnik dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor utama yang menentukan metode adalah tujuan yang akan dicapai.

²³ Burhanuddin, *Op Cit*, hal. 91 - 92

2) Ketrampilan Manusiawi (*Human skills*)

Ketrampilan ini menunjukkan kemampuan seseorang dalam bekerja dengan dan melalui orang lain secara efektif, dan untuk membina kerja sama. Letak kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, yakni sejauh mana ia mampu melaksanakan ketrampilan-ketrampilan yang menyangkut kemanusiaan. Jadi ketrampilan ini mencerminkan aspek-aspek :

- a) Pengetahuan perilaku manusia dan proses kerjasama.
- b) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain mengapa mereka berkata dan melakukan pekerjaan.
- c) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.
- d) Kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang efektif dan kooperatif, praktis dan diplomatis.

3) Ketrampilan konseptual (*conceptual skills*)

Ketrampilan ini menunjukkan kemampuan berpikir, seperti menganalisa suatu persoalan, memutuskan dan memecahkan masalah. Ketrampilan konseptual mencerminkan aspek-aspek sebagai berikut :

- a) Kemampuan analisis.
- b) Berfikir secara rasional.

- c) Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi.
- d) Kreatif dalam berbagai ide dalam pemecahan masalah.
- e) Mampu untuk mengemukakan analisis berbagai kejadian serta memahami berbagai macam kecenderungan.
- f) Mampu mengantisipasi perintah.
- g) Mampu mengenali berbagai macam kesempatan dan problem-problem potensial.

d. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori sifat atau kesifatan dari kepemimpinan. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Handoko, Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :²⁴

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.

²⁴ T. Hani Handoko, *Op Cit*, hal. 297

- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inofasi.

e. Indikator Kepemimpinan

Vera Parlinda dan M. Wahyuddin menyebutkan indikator yang dapat mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut .²⁵

- 1) Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah. Meliputi kemampuan berkomunikasi, memahami isi hati, kesesuaian perintah, dan kesesuaian metode yang digunakan.
- 2) Peka terhadap masukan. Meliputi kesediaan menerima saran, kritik, tingkat kerendahan hati, dan kesediaan memperbaiki kesalahan.

²⁵Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta", Tesis (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008, hal 05

- 3) Pemberian motivasi. Meliputi pemberian penghargaan, teguran dan pemenuhan kebutuhan bawahan.
- 4) Tingkat kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Meliputi kemampuan mengintegrasikan pendapat, menengahi dan memecahkan masalah kelompok
- 5) Kedisiplinan. Meliputi kemampuan menciptakan disiplin diri, disiplin kelompok, dan ketegasan dalam hal kedisiplinan
- 6) Kemampuan menggerakkan. Meliputi kemampuan memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

2. Tinjauan Tentang Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan dua gabungan kata, kedua kata tersebut adalah “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ‘ketua’ atau ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan ‘sekolah’ adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁶ Kepala sekolah merupakan salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa

²⁶ Wahjosumidjo, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007,

dengan penuh semangat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan sekolah.²⁷ Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

b. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

1). Kepala Sekolah Sebagai Pejabat Formal

Kepala sekolah adalah jabatan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu. Oleh karena itu kepala sekolah pada hakekatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.²⁸

2). Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Keberadaan seorang manajer dalam suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi adalah sebagai alat mencapai tujuan dimana didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, organisasi juga menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia. Maka dari itu

²⁷ <http://www.dhanay.co.cc>, Diakses Tanggal 24 Mei 2011

²⁸ Wahjosumidjo, *Op Cit*, hal. 84

diperlukan seorang manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁹

Jika didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen maka seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali.³⁰

3). Kepala Sekolah Sebagai Seorang Pemimpin

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan dan rasa percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi untuk sekolah dalam mencapai tujuan.³¹

4). Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai yaitu mental, moral, fisik dan artistik.³²

Peran kepala sekolah sebagai pendidik juga mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku pendidik

²⁹ *Ibid*, hal. 95

³⁰ *Ibid*.

³¹ *Ibid*, hal. 105

³² *Ibid*, hal. 124

itu diarahkan, dan yang kedua adalah bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.³³

5). Kepala Sekolah Sebagai Staf

Dalam peranannya sebagai staf, kepala sekolah berada di lingkungan organisasi yang lebih luas atau di luar sekolah berada di bawah kepemimpinan pejabat lain baik langsung maupun tidak langsung yang berperan sebagai atasan kepala sekolah. Oleh sebab itu sebagai bawahan. Seorang kepala sekolah juga melakukan tugas-tugas staf, artinya seorang yang bertugas membantu atasan dalam proses pengelolaan organisasi.³⁴

c. Evaluasi Keberhasilan Kepala Sekolah

Telah lama diperdebatkan mengenai apakah para kepala sekolah yang telah berhasil ataukah sekolah-sekolah yang membuat para kepala sekolah berhasil, yang pasti adalah keberhasilan kepala sekolah dan sekolah mereka terkait erat.³⁵

Proses evaluasi keberhasilan kepala sekolah terdiri dari tiga tingkatan yaitu perencanaan evaluasi, pengumpulan informasi dan pemanfaatan informasi.³⁶ Lebih jauh untuk memahami evaluasi keberhasilan kepala sekolah perlu diingat kembali tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap lima hal mendasar, yaitu:³⁷

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid*, hal. 130

³⁵ *Ibid*, hal. 414

³⁶ *Ibid*, hal. 415

³⁷ *Ibid*, hal. 416

- 1). Program pengajaran.
- 2). Kesiswaan.
- 3). Para guru, tenaga fungsional dan tenaga administrasi
- 4). Sasaran dan Fasilitas sekolah.
- 5). Hubungan atau kerja sama antara sekolah dengan masyarakat.

Kelima sasaran pokok evaluasi keberhasilan kepala sekolah tersebut diatas tercermin dari tiga perilaku, yaitu:³⁸

- 1). Bagaimana pola pikir, sikap dan perilaku sebagai cerminan keperibadian kepala sekolah.
- 2). Bagaimana metode, strategi, pendayagunaan SDM secara maksimal, suasana kerja, serta prosedur yang ditetapkan dalam rangka melaksanakan tugas dan mencapai tujuan.
- 3). Bagaimana hasil yang dicapai, apakah sesuai dengan rencana serta sejalan dengan prosedur dan aturan-aturan yang berlaku.

Kemudian mengenai efektifitas, artinya kepala sekolah bisa disebut sebagai kepala sekolah yang efektif dapat dilihat dari empat kriteria, yaitu:³⁹

- 1). Keterkaitan (*relevan*), tindakan, watak dan kepribadian yang sedang dinilai adalah shahih dan handal.
- 2). Tidak berat sebelah (*unbiased*), berdasarkan pada karakter.

³⁸ *Ibid*, hal. 417

³⁹ *Ibid*, hal. 419

- 3). Penting (*significant*), langsung berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 4). Mudah dilaksanakan (*practical*), dapat diukur dan efisien.

3. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut John Witmore dalam Wikipedia, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.⁴⁰

Sedangkan menurut Vera Parlinda dan M. Wahyuddin Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.⁴¹

Jadi kinerja karyawan adalah sesuatu yang berkenaan dengan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu fungsi atau perbuatan,

⁴⁰ Kinerja, (online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses tanggal 29 Maret 2010 jam 09;10 WIB

⁴¹ Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, *Op Cit*, hal 06

kesemuanya itu diinginkan untuk dicapai agar tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan organisasi bisa terlaksana.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:⁴²

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :⁴³

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental

⁴² Kinerja, (online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses tanggal 29 Maret 2010 jam 09;12 WIB

⁴³ Kinerja, (online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses tanggal 30 Maret 2010 jam 01;23 WIB

merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari penjelasan diatas memang tidak secara langsung disebutkan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Akan tetapi jika kita melihat faktor-faktor seperti motivasi, dukungan yang diterima, serta penempatan pada pekerjaan yang sesuai, merupakan faktor-faktor yang sedikit banyak diberikan oleh pemimpin atau dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui fungsi-fungsinya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:⁴⁴

- 1) Kemampuan merealisasikan rencana kerja. Meliputi kesesuaian dengan rencana, ketepatan, kecepatan, ketelitian dan kerapian.
- 2) Kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan. Meliputi kesesuaian, ketepatan, kecepatan, ketelitian dan ketanggapan terhadap instruksi.
- 3) Kemampuan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Meliputi keramahan, kesesuaian, ketepatan, kecepatan dan ketelitian.

⁴⁴ Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, *Op Cit*, hal 06

- 4) Kemampuan dalam kualitas kerja. Meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas.
- 5) Kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja. Meliputi tanggung jawab, keuletan dan kerajinan.

4. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Dalam Wikipedia, Gibson menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya adalah faktor organisasi, didalamnya termasuk struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).⁴⁵

Begitu juga menurut Siagian, keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.⁴⁶

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan

⁴⁵ Kinerja, (online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses tanggal 30 Maret 2010 jam 01:43 WIB

⁴⁶ M. Wahyuddin dan Djumino A., “Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri”, Tesis (*Tidak Diterbitkan*) hal. 06

mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksananya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif.⁴⁷ Jadi dalam mendorong gairah dan kinerja karyawan, seorang pemimpin kemudian menumbuhkan kepercayaan, partisipasi dan loyalitas serta memberikan motivasi kepada para karyawan.

Makna dan hakekat dari kepemimpinan adalah bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.⁴⁸

I. Metode Penelitian dan Analisis Data

1. Metode Penelitian

a. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu.⁴⁹

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, biasanya sampel sangat tergantung pada populasinya. Jika besar populasi diketahui, maka besarnya sampel dapat dihitung.⁵⁰

⁴⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)”* Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hal. 169

⁴⁸ Ibid, hal. 170

⁴⁹ Muhammad Teguh, *“Metodologi Penelitian Ekonomi”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hal. 125

⁵⁰ A. Fikrie Jahrie dan S. Hariyoto, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Asosiasi Institut Manajemen Indonesia, Jakarta, 1999, hal. 285

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SD Muhammadiyah Sopen (baik itu tenaga administrasi atau guru) yang mempunyai kriteria sebagai karyawan tetap dibawah kepemimpinan Drs. Suharto dan H. Saijan, S.Ag..

Menurut Sriharsini Arikunto apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah populasi besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10 – 15 %.⁵¹ Diketahui bahwa jumlah populasi adalah 153 karyawan⁵², maka sampel yang akan diambil sebanyak yakni 17 karyawan.

b. Data dan Sumber Data Penelitian

- 1) Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan metode survei lapangan melalui pembagian angket.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dari berbagai dokumentasi yang dimiliki oleh SD Muhammadiyah Sopen serta dari berbagai literatur.

c. Variabel Penelitian dan Indikator Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian.⁵³

⁵¹ Sriharini Arikunto, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis”*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993, hal 107

⁵² Wawancara pra penelitian dengan Drs. Suharto tanggal 9 Februari 2011 di SD Muhammadiyah Sopen

⁵³ Suharsimi Arikunto, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal. 99

Penelitian ini mempunyai dua variabel, yakni Kepemimpinan dan Kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah variabel Independen (yang mempengaruhi), sedangkan variabel Kinerja karyawan adalah variabel Dependen (yang dipengaruhi)

Dengan berpatokan pada kerangka teoritik maka dari dua variabel tersebut kemudian masing-masing variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator, dari indikator dijabarkan menjadi item-item pernyataan yang kemudian dalam penyebarannya nomor urutnya diacak.

Tabel 1
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator	Nomor Urut	Jumlah
1	Kemampuan memberi instruksi	2, 15, 19, 23, 17	5
2	Peka terhadap masukan	24, 6, 30, 11, 28	5
3	Pemberian motivasi	1, 9, 13, 16, 21,	5
4	Menciptakan iklim kerja yang baik	5, 7, 10, 8, 20	5
5	Kedisiplinan	22, 4, 12, 26, 29	5
6	Menggerakkan dan mengarahkan	3, 14, 18, 27, 25	5
Jumlah Item Pertanyaan			30

Tabel 2
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Nomor Urut	Jumlah
1	Merealisasikan rencana kerja	5, 16, 18, 19, 21	5
2	Melaksanakan perintah/instruksi	3, 8, 10, 24, 15	5
3	Memberikan pelayanan	7, 1, 20, 25, 6	5
4	Kualitas Kerja	11, 12, 9, 4, 13	5
5	Pencapaian target kerja	2, 23, 22, 14, 17	5
Jumlah Item Pertanyaan			25

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar.⁵⁴

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1). Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa

⁵⁴ Ibid, hal. 225

itu ditulis dengan kesadaran dan kesengajaan untuk menyiapkan atau meneruskan keterangan-keterangan peristiwa.⁵⁵

Dalam hal ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan dan guru, presensi karyawan dan guru, serta data tentang fasilitas sekolah.

2). Metode Kuesioner (Angket)

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden atau orang yang akan diukur.⁵⁶ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sapean.

Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kumpulan dari pernyataan atau pertanyaan yang pengisiannya oleh responden dilakukan dengan memberikan tanda centang (V) pada tempat yang sudah disediakan dengan alternatif jawaban yang disediakan pula, dan kesemuanya merupakan sesuatu yang berjenjang.

e. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur

⁵⁵ Lexy J. Moleng, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, Rosda Karya, Bandung, 1994, hal.

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Op Cit*, hal 29

sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁷

Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban berurutan dan berjenjang dari jawaban dengan kategori baik hingga buruk. Adapun setiap jawaban diberi skor tertentu, yaitu :

- 1) Jawaban a (kategori sangat tinggi/sangat setuju) diberi skor 4.
- 2) Jawaban b (kategori tinggi/setuju) diberi skor 3.
- 3) Jawaban d (kategori rendah/tidak setuju) diberi skor 2.
- 4) Jawaban e (kategori sangat rendah/sangat tidak setuju) diberi skor 1.

2. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang diambil untuk mengetahui bagaimana hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SD Muhammadiyah Sopen

a. Uji Prasyarat

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah :⁵⁸

⁵⁷ Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", Alfabeta, Bandung, 2008, hal. 132.

⁵⁸ Imam Ghazali dan Jhon Castellan, "Statistik Non Parametrik, Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS", Badan Penelitian UNDIP, Semarang, 2002, hal. 36

$$Dn = \text{Max} [Fe - Fo]$$

Keterangan:

Dn : Deviasi Absolut Tertinggi (nilai kolmogorov smirnov)

Fe : Frekuensi / jumlah yang diharapkan

Fo : Frekuensi / jumlah data dari hasil observasi

2). Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya. Untuk menghitung linieritas hubungan digunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{S^2 Tc}{S^2 E}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga bilangan F untuk tuna cocok model linier

$S^2 Tc$: Rerata kuadrat tuna cocok

$S^2 E$: Rerata kuadrat kekliruan

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1). Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur⁵⁹, validitas dipergunakan untuk mengukur seberapa baik instrumen penelitian benar-benar mampu

⁵⁹ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, "Metode penelitian Survei (Edisi Revisi)" LP3ES, Jakarta, 1989, hal. 123.

untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan Uji *person product moment*.

Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *Pearson Product moment*

n : Banyaknya sampel

x : Skor variabel X

y : Skor variabel Y

Untuk mengetahui apakah item-item dapat dinyatakan valid atau tidak dengan membandingkan hasil perhitungan nilai r hitung dengan r table. Apabila r hitung > dari r tabel maka item dinyatakan valid, dan demikian sebaliknya.

2). Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁶⁰

Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, untuk mengukur reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dengan rumus:

⁶⁰ Ibid, hal. 140.

$$r_i = \frac{K}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

Keterangan :

k : Mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i$: Mean kuadrat kesalahan

S_i : Varians total

c. Uji Hipotesis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini penyusun menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinyu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak diduga berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaa disebut variabel independen.⁶¹

Regresi linier untuk menduga nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel independen (X) tertentu dinyatakan dengan rumus:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel dependen

⁶¹ Djarwanto, "Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian", Liberty, Yogyakarta, 2001, hal. 169

X : Nilai variabel independen

a : Intersep garis regresi

b : Slop garis regresi

dimana:

$$a = Y - b(X)$$

$$b = \sum xy / \sum x^2$$

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterandalan penaksir-penaksir regresi tersebut. Uji statistik yang dilakukan adalah uji statistik t (t test).

J. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan yang mungkin benar dan mungkin juga salah yang akan ditolak jika salah dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan⁶² Dari berbagai latar belakang dan uraian di atas, maka penyusun mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Kerja (H_a) : kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sapean.

Hipotesis Nihil (H_o) : kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sapean.

⁶² Sutrisno Hadi, “*Metodologi Research*”, Andi Offset, Yogyakarta, 2001, hal. 74

K. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dimulai dengan Bab I yakni Pendahuluan yang berisi penegasan dan batasan-batasan dari judul, sehingga nantinya tidak terjadi kesalahfahaman dalam memahami judul skripsi ini. selanjutnya dibahas tentang Latar Belakang Masalah, diteruskan dengan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Telaah Pustaka serta Hipotesis dari hasil penelitian ini nantinya. Kemudian dibahas pula mengenai Kerangka Teoritik, yakni tinjauan mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan. Serta mengenai Metode Penelitian dan Metode Analisis Data. Metode penelitian berisi tentang Populasi dan Sampel, Data dan Sumber Data, Variabel Penelitian, Metode Pengumpulan Data serta Skala Pengukuran. Sedangkan untuk Metode Analisis Data berisi Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas Regresi serta Uji Hipotesis.

Pada Bab II akan dijabarkan mengenai Gambaran Umum SD Muhammadiyah Sopen yang berisi Sejarah Berdirinya, Visi dan Misi, Strategi Mencapai Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Karyawan SD Muhammadiyah Sopen serta Proses Pembelajaran di SD Muhammadiyah Sopen.

Selanjutnya pada Bab III akan diuraikan mengenai Hasil Penelitian dan Analisis Data yang didalamnya akan berisi Persiapan Penelitian, Deskripsi Variabel Penelitian, Analisis Uji Statistik serta Pembahasan.

Bab IV merupakan bab yang terakhir dalam penulisan skripsi, isi dari bab ini adalah kesimpulan, saran-saran serta penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta yang dikategorikan dikategorikan tinggi atau sangat baik sebanyak 15 (88,2 %), sedangkan kategori sedang atau baik adalah sebanyak 1 (5,9 %) dan kategori rendah atau tidak baik adalah sebanyak 1 (5,9 %).
2. Kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta yang dikategorikan tinggi atau sangat baik sebanyak 15 (88,2 %), sedangkan kategori sedang atau baik adalah sebanyak 1 (5,9 %) dan kategori rendah atau tidak baik adalah sebanyak 1 (5,9 %).
3. Dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer *SPSS 16.0 for Windows* membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Dari uji coefficients membuktikan ternyata ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,759, sedangkan untuk signifikasi nilai *sig* adalah sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf signifikasi sebesar 0,05 atau 5 %. ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Diterimanya

hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan SD Muhammadiyah Sopen, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Koefisien determinasi atau R_{Square} adalah sebesar 0,576 atau 57 %, hal ini berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57 % sedangkan sisanya yakni 43 % adalah pengaruh dari variable lain yang ada di SD Muhammadiyah Sopen.

B. Saran-Saran

1. Untuk pimpinan SD Muhammadiyah Sopen

- a. Selalu mempertahankan jalinan komunikasi yang baik dengan para guru dan karyawan pada tingkat apapun, baik itu interaksi keseharian maupun interaksi yang sifatnya formal. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan intensitas kegiatan pertemuan rutin seperti pengajian rapat. Ini secara tidak langsung akan memberikan motivasi kepada karyawan/guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.
- b. Senantiasa selalu mengevaluasi dan memperbarui peraturan-peraturan yang berlaku, karena pada hakekatnya lingkungan organisasi baik itu internal maupun eksternal setiap saat akan berubah, belum lagi perkembangan zaman yang kian pesat. Minimal sekali dalam setahun hal ini harus masuk dalam agenda rapat dan evaluasi.

2. Untuk karyawan/guru SD Muhammadiyah Sape

- a. Selalu memberikan pelayanan yang baik dan ramah kepada masyarakat atau customer, karena dengan adanya kepercayaan masyarakat inilah SD Muhammadiyah Sape bisa besar seperti sekarang ini.
- b. Selalu menjunjung tinggi komitmen dalam bekerja dan mentaati peraturan, dengan begitu bekerja akan terasa ikhlas dan menyenangkan serta nantinya akan membawa berkah dan manfaat bagi sesama rekan kerja, pimpinan maupun lembaga.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat topik dan metode yang sama diharapkan untuk mencari variabel-variabel yang lebih banyak lagi untuk dikembangkan, serta tidak menutup kemungkinan akan lebih baik jika menggunakan metode yang berbeda, misalkan seperti metode kualitatif. Sehingga dalam topik ini nantinya diperoleh temuan baru serta dapat menjadi pendukung atau penyempurna dari hasil penelitian ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Kata Penutup

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Hidayahnya sehingga keseluruhan proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Ini adalah sebagai langkah penting bagi penyusun dalam proses studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada Fakultas Dakwah.

Penyusun sangat menyadari akan banyaknya kekurangan-kekurangan yang ada dalam skripsi ini mengingat segala keterbatasan yang ada dalam diri penyusun, untuk itu penyusun sangat mengharapkan kritik dan masukan yang membangun untuk nantinya dilakukan perbaikan.

Semoga dengan adanya skripsi ini yang dengan segala keterbatasannya dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan sehingga akan menjadikan salah satu nilai tambah yang positif bagi penyusun sendiri maupun pembaca.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- A. Fikrie Jahrie dan S. Hariyoto, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Asosiasi Institut Manajemen Indonesia, Jakarta, 1999
- Ainur Rohim Faqih dan Iip Wijayanto, "*Kepemimpinan Islam*", UII Press, Yogyakarta, 2001
- Burhanuddin, "*Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*", Bumi Aksara, Jakarta, 1994
- Departemen Pendidikan Nasional, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*", Pusat Bahasa, Jakarta, 2002
- Erma Kusumawati, "Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009
- Imam Munawir, "*Asas-Asas Kepemimpinan Islam*", Usaha Nasional, Surabaya, 1982
- Kartini Kartono, "*Pemimpin dan Kepemimpinan*", Raja Grafindo, Jakarta, 2001
- Lexy J. Moleng, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", Rosda Karya, Bandung, 1994
- M. Wahyuddin dan Djumino A., "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri", Tesis (*Tidak Diterbitkan*)
- Malayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*" Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, "*Metode penelitian Survei (Edisi Revisi)*" LP3ES, Jakarta, 1989

- Muhammad Teguh, "*Metodologi Penelitian Ekonomi*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999
- Mutamimah Retno Utam, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang", Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Negeri Semarang, 2006
- Mutamimah Retno Utami, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang, Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), 2006
- Prof. Drs. Anas Sudijono, "*Pengantar Statistik Pendidikan*", Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan*", Alfabeta, Bandung, 2010
- _____, "*Metode Penelitian Bisnis*", Alfabeta, Bandung, 2008
- Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Sutrisno Hadi, "*Metodologi Research*", Andi Offset, Yogyakarta, 2001
- T. Hani Handoko, "*Manajemen*", BPFY Yogyakarta, Yogyakarta, 1998
- Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta", Tesis (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Wahjosumidjo, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Internet

<http://www.dspace.widyatama.ac.id>

<http://www.jurnal-sdm.blogspot.com/>

<http://www.id.wikipedia.org/>

<http://www.sdmuhsapen-yog.sch.id/>

<http://www.dhanay.co.cc/>

