

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK
GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
WONOSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL**



**Oleh:
AMIRSHOLIH
NIM: 12913110**

T E S I S

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

**YOGYAKARTA
2015**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK
GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
WONOSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL**



Oleh:
AMIRSHOLIH
NIM: 12913110

Pembimbing:
Dra. Hj. Sri Haningsih, M.Ag

T E S I S

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2015

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AMIRSHOLIH
Tempat / Tgl. Lahir : Gunungkidul, 16 Oktober 1972
NIM : 12913110
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
PEDAGOGIK GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI WONOSARI
KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, April 2015
Yang menyatakan



AMIRSHOLIH



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 782/PS-MSI/Peng./V/2015

TESIS berjudul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WONOSARI
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Ditulis oleh : Amirsholih

N. I. M. : 12913110

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Studi Islam

**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Yogyakarta, 15 Mei 2015

Ketua,

Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI





PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Amirsholih
Tempat/tgl lahir : Gunungkidul, 16 Oktober 1972
N. I. M. : 12913110
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI WONOSARI KABUPATEN
GUNUNGKIDUL**

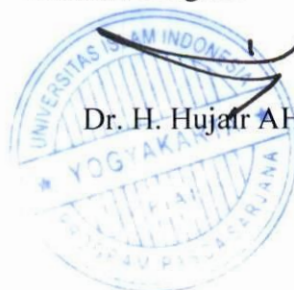
Ketua : Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI (.....)
Sekretaris : H. Nur Kholis, S.Ag., SEI., M.Sh.Ec (.....)
Pembimbing : Dra. Hj. Sri Haningsih, M.Ag (.....)
Penguji : Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd (.....)
Penguji : Dr. H. Lantip Diat Prasojo, M.Pd (.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 8 Mei 2015

Pukul : 17.00–18.00 WIB

Hasil : **Lulus**

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana MSI UII



Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1373/PS-MSI/ND/V/2015

TESIS berjudul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WONOSARI
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Ditulis oleh : Amirsholih

NIM : 12913110

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis, Magister Studi Islam Program
Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



UNIVERSITAS

Yogyakarta, 5 Mei 2015

Ketua,



Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI.



**MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Jln. Demangan Baru No.24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK
GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Nama : AMIRSHOLIH

NIM : 12913110

Konsentrasi : Pendidikan Islam



disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu
Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, 22 April 2015

Pembimbing

Dra. Hj. Sri Haningsih, M.Ag

MOTTO

Guru harus mengetahui dan memahami dengan sungguh-sungguh akan kinerja guru yang sebenarnya adalah sangat mulia. Untuk itu guru perlu mempunyai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencetak generasi penerus yang berkualitas.¹



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung, 2007), hlm. 53-67

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk:

- ❖ *Ayah dan Ibuku yang selalu memacu semangat hidupku:
Ayah: Masyhudi (Almrhm)
Ibu: Baniyah*
- ❖ *Istriku; Siti Qomsatun dan Anak-anakku tersayang: Ahmad Wafal
An'am, Naila Munahaqi dan Ahmad Dzikri Haufanza*
- ❖ *Bapak dan Ibu Guru di MIN Wonosari*
- ❖ *Teman-teman seperjuanganku*

Bersamanya aku ingin hidup dalam satu rasa, satu jiwa dengan memahami kasih sayang, pengorbanan, dan tanggung jawab, guna menggapai cinta dan ridla Allah SWT. Mudah-mudahan Allah SWT senantiasa membimbing, memberkahi dan meridhai hidup kami. Amiin

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā		-
ث	Sā	<i>s</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>j</i>	-
ح	Hā'	<i>h</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Zāl	<i>z</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-
ش	Syīn	<i>sy</i>	-
ص	Sād	<i>s</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>d</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>t</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>z</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	'	koma terbalik ke atas
غ	Gāīn	<i>g</i>	-
ف	Fā'	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Wāwu	<i>w</i>	-
ه	Hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Ta' Marbūtah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliā'</i>
----------------	---------	--------------------------

- c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

-----	<i>fathah</i>	ditulis	a
-----	<i>kasrah</i>	ditulis	i
-----	<i>dammah</i>	ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	<i>Fathah + alif</i> جاهلية	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Fathah + ya' mati</i> تنسى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i> كريم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4.	<i>dammah + wawu mati</i> فروض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Fathah + ya' mati</i> بينكم	ditulis ditulis	<i>ai</i> <i>bainakum</i>
2.	<i>Fathah + wawu mati</i> قول	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

نوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAKS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

AMIRSHOLIH
NIM. 12913110

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pedagogik guru di MIN Wonosari. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pengambilan datanya menggunakan observasi, interview, angket dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya dengan analisis korelasi product moment dan regresi sederhana.

Hasil penelitian dari uji hipotesis dengan uji korelasi product moment diperoleh harga $r_{yx} = 0,909$ dengan interval pengaruh yang sangat kuat. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pedagogik guru. Sehingga semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja pedagogik guru.

Selain itu, dari analisis regresi diperoleh nilai F_{reg} hitung sebesar 129,848 atau dibulatkan menjadi 129,85 dengan db 2/13. Dari hasil analisis juga diperoleh harga kuadrat determinasi $R^2 = 0,909$ atau 90,9% dengan $p = 0,001$. Berdasarkan hasil perhitungan rumus determinasi tersebut, sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja pedagogik guru (Y) diperoleh nilai = 0,909. Hal ini berarti 90,9% kinerja pedagogik guru (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X). Artinya bahwa variasi kinerja pedagogik guru (Y) ditentukan oleh variasi gaya kepemimpinan (X) sebesar 90,9%, melalui persamaan regresi $Y = 3,03 + 0,96 X$. Sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor lain.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kinerja pedagogik.*

ABSTRACT

THE IMPACT OF LEADERSHIP PATTERN OF THE HEAD OF MADRASAH ON THE PEDAGOGIC PERFORMANCE OF TEACHERS AT STATE MADRASAH IBTIDAIYAH IN WONOSARI, GUNUNG KIDUL REGENCY

AMIRSHOLIH

NIM: 12913110

The aim of this research is to observe the impact of the leadership pattern of the head of Madrasah on the pedagogic performance of the teachers at MIN Wonosari. This is a quantitative research in which the data was collected using observation, interview, questionnaires and documentation. The technique in data analysis, meanwhile, was applied by means of the analysis of the product moment correlation and simple regression.

The result of the research from the hypothesis test and the test of product moment correlation showed the value of $r_{yx} = 0.909$ with the very strong interval of influence. From the result, it can be concluded that the leadership pattern of the head of Madrasah had a positive and very significant impact on the pedagogic performance of the teachers. Thus, the higher the value of the leadership patterns of the headmaster of Madrasah, the higher the pedagogic performance of the teachers.

In addition, from the regression analysis, the value of count Freg was obtained at 129.848 or rounded to be 129.85 with the db 2/13. The analysis result also showed the quadrat value of determination of $R^2 = 0.909$ or 90.9% with $p = 0.001$. Based on the result of calculation on the formulation of the determination, the effective contribution of the variable of the leadership pattern of the headmaster of Madrasah (X) on the pedagogic performance of the teachers (Y) was at the value of 0.909. This indicates that 90.9% of the pedagogic performance of the teachers (Y) was influenced by the leadership pattern (X). It also indicates that the variation of the pedagogic performance of the teachers was determined by the variation of the leadership patterns (X) at 90.9% through the equation of the regression $Y = 3.03 + 0.96 X$. The remains were at 9.1% determined by other factors.

Keywords: Leadership pattern, pedagogic performance

May 11, 2015

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia
CILACS UII JI. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255



KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين . أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له . وأشهد أن محمدا عبده ورسوله الهادي إلى سبيل الرحمة . اللهم صل وسلم على سيدنا محمد ابن عبد الله . أما بعد

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt. yang telah memberikan hidayah dan ma'ûnah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Dalam upaya meraih gelar Magister Studi Islam dalam konsentrasi Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana (S-2) Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia, penulis telah berupaya untuk menyelesaikan tesis ini dengan judul: ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pedagogik Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Kabupaten Gunungkidul.***

Tesis ini tidak akan terealisasi tanpa dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materiil ikut berjasa dalam penyelesaian tesis ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebaik-baiknya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
3. Bapak Dr. H. Hujair AH Sanaky, M.S.I, Selaku Ketua Program Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4. Bapak H. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh, Ec, Selaku Sekretaris Program Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Ibu Dra. Hj. Sri Haningsih, M.Ag, selaku pembimbing tesis yang telah mencurahkan tenaga, pikiran, ilmu dan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulisan tesis ini demi terwujudnya sebuah karya tulis yang baik.
6. Bapak Zaenal Arifin, S.Ag, Selaku Kepala MIN Wonosari Gunungkidul beserta stafnya yang telah memberikan izin dalam penelitian serta memberikan informasi dan data demi suksesnya penelitian ini.
7. Kepada ayah ibu, dan anak serta teman-temanku tercinta, yang dengan kesabaran, pengorbanan dan pengertian serta ghirahnya yang begitu mendalam, penulis dapat mengikuti program Studi S2 di Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, hanya Allah semata Yang Maha Agung lagi Maha Sempurna. Untuk itu kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan tesis sangat penulis harapkan. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi segenap umat Muslim agar setiap peribadatnya menjadi lebih bermakna dan berkualitas, sehingga membawa kemashlahatan bagi sesama dan menjadi rahmatan lil 'alamin.

Yogyakarta, April 2015

Penulis

AMIRSHOLIH

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN TIM PENGUJI TESIS	v
HALAMAN NOTA DINAS	vi
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	x
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	xiii
ABSTRACT (BAHASA INGGRIS).....	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan	7

BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	12
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
2. Kinerja Guru	20
3. Kompetensi Pedagogik Guru	28
C. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	41
B. Subjek dan Objek Penelitian	41
C. Tempat dan Lokasi Penelitian	42
D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	42
E. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampling	43
F. Instrumen Penelitian	44
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	48
H. Teknik Pengumpulan Data	52
I. Teknik Analisis Data.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	58
B. Analisis Hasil Penelitian	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan dan perkembangan sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran struktur organisasi atau lembaga pendidikan dalam satuan pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah atau kepala madrasah. Kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan madrasah. Oleh karena itu, ia harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru pegawai tata usaha dan pegawai madrasah lainnya. Dalam hal ini, kepala madrasah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketatausahaan sekolah siswa, hubungan madrasah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Tercapai tidaknya tujuan madrasah sepenuhnya bergantung pada bijaksana yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh personal madrasah.

Keberhasilan pendidikan di madrasah, sangat ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala Madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar.¹ Bentuk dari manajemen yang digunakan oleh seorang kepala madrasah dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Kepala Madrasah dalam menggunakan gaya kepemimpinannya harus mempertimbangkan keefektifan dari gaya yang digunakan. Kepala Madrasah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah.²

Berkenaan dalam melaksanakan fungsinya sebagai pimpinan organisasi pendidikan di madrasah, kepala madrasah harus memiliki berbagai persyaratan agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Masing-masing persyaratan ini saling berkaitan antar yang satu dengan yang lainnya. Diantaranya adalah memiliki ijazah, kemampuan mengajar, kepribadian yang baik serta memiliki pengalaman kerja.

Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan

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

² W. Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persaja, 2001), hlm.81

lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.³ Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan seorang kepala madrasah juga dapat menentukan keberhasilan prestasi kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh kerja bagi peningkatan produktivitas kinerja guru dan hasil belajar siswa. Kepala madrasah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Dalam hal ini, pekerjaan kepala sekolah tidak hanya sebagai EMASLIM, tetapi akan berkembang menjadi EMASLIM-FM. Semua itu harus dipahami oleh kepala sekolah, dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi kepala sekolah profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.⁴

³ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 25

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 97

Menurut Nawawi, gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga, yaitu Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas, Gaya mengutamakan kerja sama dan Gaya mengutamakan hasil.⁵

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

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

Keberhasilan kepala madrasah yang didukung oleh peran guru yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan,

⁵ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: UGM Press, 1993), hlm.153

sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik.⁶ Dan keberhasilan guru disebabkan oleh kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah akan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru, capaian hubungan yang dinamis, prestasi siswa maupun keberhasilan proses pembelajaran. Demikian halnya yang telah terjadi di MIN Wonosari. Dalam kurun waktu kurang dari sepuluh tahun telah terjadi pergantian kepala madrasah sebanyak lima kali. Melalui pergantian kepala madrasah tersebut, berbeda pula gaya kepemimpinan kepala madrasah antara satu dengan yang lainnya. Demikian pula pengaruh interaksi dengan bawahan yang dipimpinnya, berbeda pula dengan keberhasilan atau kekurangannya.

Sebagai relevansi dari latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitian yang fokusnya pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi paedagogik yang dimiliki guru tersebut. Adapun judul penelitian ini disentralkan pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pedagogik Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Kabupaten Gunungkidul”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Kabupaten Gunungkidul?”

⁶ Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung: Pustaka Bani Qurasy, 2004), hlm.90

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan penelitian dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh antara antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Gunungkidul.

2. Manfaat Penelitian

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi guru: hasil penelitian ini dapat digunakan acuan dalam mengetahui pentingnya mengembangkan kompetensi pedagogik dalam meningkatkan pengelolaan pembelajaran.
- b. Bagi Kepala Madrasah: dapat mengetahui model gaya kepemimpinan yang direlevansikan dengan kinerja kompetensi pedagogik guru dalam sebuah lembaga.
- c. Bagi peneliti: dapat mengetahui model gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja pedagogik guru di MIN Wonosari.

Selain itu, manfaat praktis dan teoritiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Dari segi teoritik, penelitian ini diharapkan menjadi karya ilmiah yang dapat memperkaya pengetahuan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah, serta hasil eksplorasi kinerja kompetensi pedagogik guru.
- 2) Dari segi praktis, diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi para pendidik, pimpinan lembaga pendidikan untuk

dapat menggali teori yang ada guna kemajuan lembaga pendidikan dalam tiap satuan pendidikan.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu: bab pertama pendahuluan, yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab kedua, berisi telaah pustaka dan landasan teori, yang dibahas antara lain; pengertian kepemimpinan, gaya kepemimpinan, macam-macam gaya kepemimpinan, pengertian kinerja guru, macam-macam kompetensi guru, pengertian kompetensi pedagogik guru, dan kinerja pedagogik guru.

Bab ketiga, metode penelitian; pendekatan penelitian, tempat penelitian, subyek penelitian, variabel dan desain penelitian, diskripsi variabel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, uji instrumen.

Bab keempat, hasil penelitian yang meliputi diskripsi data penelitian dan pembahasan.

Bab kelima adalah penutup, berupa; kesimpulan yang merupakan rangkuman jawaban keseluruhan hasil penelitian dan saran, serta diakhiri dengan kata penutup.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Peneliti Terdahulu

Telaah atas penelitian tentang pendekatan gaya kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun yang secara fokus meneliti tentang gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pedagogik guru, seperti yang akan penulis lakukan belum ada.

Adapun tujuan dari kajian penelitian terdahulu agar penelitian ini nantinya bukan merupakan pengulangan dari penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun kajian ini dapat dijadikan pembanding dan referensi untuk penelitian-penelitian masa mendatang. Diantara hasil penelitian yang dibaca adalah:

1. Penelitian dalam bentuk tesis, yang dilakukan oleh Sri Wulandari,⁷ Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog. Dalam penelitian ini diajukan 3 (tiga) hipotesis, yaitu terdapat hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, terdapat hubungan

⁷ Sri Wulandari, Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Di Kecamatan Gebog, Semarang: IAIN Walisongo, 2012

antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan terdapat hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja guru. Sebanyak 40 guru dipilih dari 226 guru sebagai sampel random menjadi sampel penelitian ini. Untuk membantu proses pengumpulan data telah digunakan alat pengumpul data berupa angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) persamaan $Y' = a + bX$ adalah $Y' = 14.897 + 0.730 X_1$. Sementara nilai $F = 32.147$, karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Artinya setiap terjadi variasi yang kearah positif (naik) dari persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah, akan menyebabkan kenaikan (positif) pada kinerja guru. (2) Persamaan $Y' = a + bX$ adalah $Y' = 31.597 + 0.754 X_2$. Sementara nilai $F = 60.549$, karena itu hipotesis nol (H_0) di tolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya, setiap terjadi variasi yang kearah positif (naik) dari motivasi kerja, akan menyebabkan kenaikan (positif) pada kinerja guru. (3) Analisis regresi ganda dengan persamaan $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$ adalah $Y' = -2.213 + 0.417X_1 + 0.573 X_2$. Sementara nilai $F = 49.658$, karena itu

hipotesis nol (H_0) di tolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Artinya, untuk kenaikan satu unit satuan persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) akan diikuti kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0.417 pada variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan 0.573 pada variabel motivasi kerja (X_2) pada bilangan konstan -2.213. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan, kedua variabel (persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja) saling berinteraksi dan mempengaruhi pada variabel kinerja guru. Oleh karena itu, persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja sangat diperlukan perhatian khusus, sebagai upaya peningkatan kinerja guru.

2. Penelitian dalam bentuk Tesis, yang ditulis oleh Sumarno, dengan judul penelitiannya "Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di kecamatan paguyangan Kabupaten brebes".⁸ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 61,4155 dalam kategori baik atau 65,50%,

⁸ Sumarno, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di kecamatan paguyangan Kabupaten brebes*, (Semarang: UNNES, 2009).

kepemimpinan kepala sekolah diperoleh mean sebesar 58,8028 dalam kategori baik atau 71,80% dan profesionalisme guru diperoleh mean sebesar 58,0915 dalam kategori profesional atau sebesar 77,5% pada Sekolah Dasar Negeri Dabin IV Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru meningkat. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 39,40%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika guru semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru meningkat. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 43,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan guru semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru meningkat.

3. Tesis yang ditulis Bambang syahril dengan judul “Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Sikap Guru, dan Disiplin guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan”.⁹ Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara

⁹ Bambang syahril, *Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Sikap Guru, dan Disiplin guru Terhadap Kinerja Guru sma Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan*, (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2013).

masing - masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

B. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pemimpin

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik central dari setiap aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Bagaimana dinamika dan dunamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinya juga semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak.

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

bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang dikemukakan Imam Suprayogo istilah kepemimpinan adalah:

“proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam Mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”.¹⁰

Menurut Sulistiyorini mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”.¹¹

Berdasarkan pendapat di atas, unsur kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dan pada gilirannya akibat dari pengaruh itu orang lain akan menuruti dan mengikuti apa yang dianjurkan dan diperintahkan oleh seorang pemimpin. Maksudnya, kepala sekolah

¹⁰ Imam Suprayogo, *Reformulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: STAIN Press, 1999), hlm 161

¹¹ Sulistiyorini, 2001, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, (Jurnal Ilmum Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001), hlm. 63

harus dapat mempengaruhi guru ke arah positif untuk dapat diarahkan dan diciptakan sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Untuk itu seorang kepala sekolah (pemimpin) mempunyai gaya yang diterapkan yang disesuaikan dengan karakter, budaya dan suasana iklim sekolah untuk mencapai tujuan proses pembelajaran yang lancar.

Moeljono dan Sudjamiko dalam Bambang Syahril mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan human touch pada hirarki.¹² Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadarkan diri pada tiga (3) unsur berikut :

a. Charisma

Pemimpin macam ini memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, berkomunikasi dan meyakinkan pihak, atau orang lain. Bisa juga disebut kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki.

b. Individualized consideration

Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. Dalam lingkungan

¹² Bambang syahril, Op.Cit. hlm. 16

organisasi, individualized consideration diwujudkan dalam kualitas pengaruh antara pemimpin (selaku atasan) dan pengikut (selaku bawahan). Dengan hubungan berkualitas, perhatian pemimpin berwujud dukungan sumber daya yang melimpah guna keberhasilan kerja pengikut. Sumber daya dimaksud tidak hanya yang tangible, seperti uang, atau dana dan fasilitas kerja, juga intangible seperti bantuan pemimpin kepada pengikut untuk selesaikan pekerjaannya, misalnya dalam bentuk monitoring dan coaching, serta dukungan dan dorongan pemimpin untuk mengembangkan kompetensi dan kapabilitas kerja pengikut (developmental orientation).

c. *Intellectual stimulation*

Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif. karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, dan mendorong pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, serta mendorong pengikut menelurkan gagasan jalan keluar yang kreatif dan inovatif atas permasalahan tersebut bahwa pemimpin dibedakan atas gaya/tipe kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Pemimpin Otokratis adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).
- b. Pemimpin Militeris ialah seorang pemimpin bertipe militeristis yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan.
- c. Pemimpin Paternalistis adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.

- d. Pemimpin Kharismatis merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya.
- e. Pemimpin Laissez Faire merupakan pemimpin organisasi permisif, dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tercapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing. Biasanya tipe ini tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi, maka seorang pemimpin ini cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendirinya tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi berjalan. Tipe pemimpin ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggungjawab wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.
- f. Pemimpin Demokratis dicirikan dari proses pengerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan

kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan krtitik dari ba wahannya.

Menurut Arep dan Tanjung, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Dalam penerapannya pemimpin mengandung konsekuensi terhadap diri pemimpin berikut:

- a. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (decision making).
- b. Harus berani menerima risiko sendiri.
- c. Harus berani menerima tanggungjawab sendiri (*the principle of absoluteenes of responsibility*).¹³

Menurut Robbins dan Coulter, gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan prilaku pemimpin tersebut.¹⁴ Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya

¹³ Arep Ishak, Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke – 2,, (Jakarta: Universitas Trisakti, Jakarta, 2003), hlm.235

¹⁴ Robins, Stephen P & Mary Coulter, *Manajemen Jilid 1*, dterjemahkan oleh Bob Saran, Wibi Hardani-Ed.10.Cet.13, (Jakarta: Erlangga, 2010), hl.6

membantu orang lain menyelesaikan tugas-tugasnya mereka dengan baik. Wujudnya dapat berkoordinasi atas pekerjaan suatu kelompok dari departemen, atau perusahaan tertentu didalam mengawasi pekerjaan karyawannya. Berdasarkan pengertian di atas, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan personal guru sebagai bawahan.

Untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut mempunyai pengetahuan dan keterampilan sebagai pemimpin.

Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Dan perlunya langkah-langkah evaluasi dari setiap cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan, untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan.

Keseimbangan dan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan menciptakan tujuan yang hendak dicapai

2. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Definisi Kinerja Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Menurut Abdurahman dan Muhidin “kinerja pegawai adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja, target, sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.¹⁵

Menurut Marwansyah mengatakan bahwa “kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan”.¹⁶

¹⁵ Abdurrahman, Maman., & Muhidin. Sambas., *Panduan praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 57

¹⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung, 2010), hlm. 229

Sementara itu Moehariono, mengemukakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku”¹⁷

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diamanatkan dan diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (learning agent), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, suri tauladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa.

¹⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 61

b. Kriteria Kualitas Kinerja

Guru Menurut Asrori “kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”.¹⁸

Sementara itu Sulityorini dalam Saondi dan Suherman mengatakan: kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.¹⁹

¹⁸Erni Pertiwi, Urai Husna Asmara, Muhammad Asrori, *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Layanan Administrasi Tata Usaha dengan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Pontianak*, Jurnal Pendidikan Prodi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP Universitas Tanjungpura, Pontianak, 2011.

¹⁹Ondi Saondi dan Arif Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : Aditama, 2010), hlm. 20

Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Menurut E. Mulyasa beberapa peran guru sebagai pendidik antara lain:

- a. Guru sebagai fasilitator Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (facilitate of learning)
- b. Guru sebagai motivator .Sebagai motivator, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar, dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : siswa akan bekerja keras jika memiliki minat dan perhatian terhadap pekerjaan, memberikan tugas yang jelas, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, menggunakan hadiah²⁰ dan hukuman secara efektif, memberikan penilaian dengan adil.
- c. Sebagai pemacu belajar. Sebagai pemacu belajar, guru harus mampu melihat gandakan potensi peserta didik, dan mengembangkannya sesuai dengan aspirasi dan cita-cita mereka di masa yang akan datang.
- d. Guru sebagai pemberi inspirasi Sebagai pemberi inspirasi belajar, guru harus mampu memerankan diri dan memberikan inspirasi bagi peserta didik, sehingga kegiatan dan pembelajaran dapat membangkitkan berbagai pemikiran, gagasan dan ide-ide baru. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa guru harus mengetahui dan memahami dengan sungguh-sungguh akan kinerja guru yang sebenarnya adalah sangat mulia. Untuk itu guru perlu mempunyai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencetak generasi penerus yang berkualitas.²⁰

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu

²⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung, 2007), hlm. 53-67

kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila sikap disiplin sudah menyatu pada diri pribadi, maka bukan dianggap suatu beban, bahkan akan berlaku sebaliknya bilamana ia tidak melakukan sebagaimana mestinya.

Sikap dan perilaku disiplin akan muncul pada diri pribadi apabila ada suatu penekanan, penciptaan dari lingkungan dimana individu berinteraksi, terutama dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja akan tercipta apabila suatu organisasi atau instansi menetapkan aturan dan ketetapan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama, agar tujuan organisasi tercapai. Begitu juga disiplin kerja guru di sekolah, harus diciptakan oleh kepala sekolah agar tertib dan teratur keberlangsungan sekolah. Hal ini senada dengan yang diungkap oleh Veithzal Rivai mengatakan :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.²¹

Sedangkan T. Hani Handoko mendefinisikan disiplin secara sederhana yaitu "disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk

²¹ Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 444.

menjalankan standar-standar organisasi".²² Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dalam kaitanya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan.

Sikap disiplin akan muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Felix A. Nigro dan Manef mengatakan "sembilan faktor yang mempengaruhi disiplin"²³, di antaranya :

²² Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2000), hlm. 208

²³ Felix. A. Nigro dan Lioyd.G.Nigro, *Administrasi Publik*, (Jakarta, Rineka. Cipta 1999), hlm. 10

- 1) Pengembangan struktur organisasi yang sehat untuk melaksanakan program kepegawaian, dalam tanggung jawab tugas setiap pegawai ditentukan dengan jelas dan tegas;
- 2) Adanya klasifikasi atau penggolongan jabatan yang sistematis dan luwes serta adanya rencana gaji yang adil dengan mengingat adanya saingan yang berat dari sektor swasta;
- 3) Adanya suatu perusahaan tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang lebih baik dengan teknik perusahaan tenaga kerja yang maju;
- 4) Adanya sistem seleksi yang baik yang menjamin adanya pengangkatan calon-calon pegawai yang paling cakap dan penempatannya dalam jabatan-jabatan pekerjaan yang sesuai;
- 5) Adanya rencana kerja latihan jabatan yang luas dengan maksud untuk menambah keahlian dan kecakapan pegawai, membangun semangat kerja, dan mempersiapkan mereka untuk kenaikan pangkat;
- 6) Adanya suatu rencana untuk menilai suatu kecakapan pegawai secara berkala dan teratur dengan tujuan untuk meneliti serta menetapkan pegawai yang paling cakap;
- 7) Adanya suatu rencana kenaikan pangkat yang terutama atas jasa dan kecakapan pegawai dengan adanya sistem jabatan-jabatan

yang sesuai sehingga mereka dapat mencapai tingkatan jabatan yang paling tinggi;

- 8) Adanya usaha-usaha atau kegiatan untuk memperbaiki hubungan manusia;
- 9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara atau mempertahankan semangat dan disiplin pegawai-pegawainya.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah yang berasal dari dalam individu itu sendiri (*self discipline*) artinya tidak ada unsur paksaan dan dilakukan sesuai dengan kesadaran sendiri. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh George Terry dalam Winardi "disiplin kerja yang datang dari individu pegawai itu sendiri merupakan disiplin yang paling efektif".²⁴

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu

- a) Tujuan dan kemampuan;
- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Waskat
- f) Sanksi hukuman;
- g) Ketegasan;
- h) Hubungan kemanusiaan²⁵;

²⁴ Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 38

²⁵ Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta. Bumi Aksara, 2001), hlm. 214

Menurut T. Hani Handoko menguraikan ada tipe disiplin yaitu :

- (1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya yaitu untuk mendorong disiplin diri mereka bukan semata karena dipaksa manajemen.
- (2) Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
- (3) Disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat berulang, tujuannya yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih sering dilaksanakan.²⁶

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku dan mental kerja yang dimiliki dan ditunjukkan oleh para guru dalam melaksanakan aturan-aturan yang diterapkan dan ditetapkan oleh sekolah.

3. Kompetensi Pedagogik Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan

²⁶ T. Hani Handoko, Op. Cit.hlm. 210

sesuatu. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan.²⁷

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal I ayat 10: Pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.²⁸

Dari uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan yang dimiliki seseorang, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang

²⁷ Wajowasito dan Poerwadarminta, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*, (Bandung: Hasta, 1982), hlm. 28

²⁸ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ([http: yahoo.com](http://yahoo.com), diakses tanggal 12-11-2013).

berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya.²⁹ Sementara, berdasarkan Undang- Undang pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³⁰

Jadi apabila guru telah memiliki atau pun menguasai keempat kompetensi tersebut, maka guru akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mandiri dan sebaik mungkin.

Sedangkan pengertian guru sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya mengajar.³¹

²⁹ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Prenada Media Group,2010), hlm, 53

³⁰ DPR RI "Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen" hlm. 74.

³¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 1989), hlm. 288

Dalam Bahasa Inggris, dijumpai pula kata *teacher* yang berarti mengajar.

Dalam bahasa Arab istilah yang mengacu pada pengertian guru adalah Al-alim (orang yang mengetahui), al-mudarris (orang yang memberi pelajaran), al-muadib (guru yang secara khusus mengajar di istana), ustadz (guru yang mengajar bidang pengetahuan agama Islam),³² kesemuanya memiliki arti yang sama yakni sebagai seorang yang mengajar atau memberi pelajaran.³³

b. Kompetensi Pedagogik Guru

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadi, sosial dan professional. Empat kemampuan pokok ini harus terintegrasi dalam kinerja guru. Oleh karena itu, keempat hal tersebut merupakan tolok ukur kualitas kinerja guru.

³² Abudinata Nata, *Prespektif Islam tentang Pola Hubungan Guru-Murid: Studi Pemikiran Tasawuf Al-Ghozali* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 41-2.

Martimis Yamin menjabarkan empat kompetensi kinerja guru³⁴, yaitu :

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia

3) Kompetensi professional

Yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-update dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan

³⁴ Martinis Yamin, *Standarisai Kinerja Guru*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2010), hlm.

jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah dan gampang, akan tetapi suatu pekerjaan yang amat sulit untuk diemban dan dipertanggungjawabkan, bukan saja di dunia akan tetapi juga di akhirat kelak. Kinerja atau kerja guru bukan saja menyampaikan materi kepada siswa, akan tetapi seorang guru harus mempunyai keterampilan, kemampuan khusus dan mencintai pekerjaannya serta menjaga kode etik dan kewibawaan sebagai pendidik.

Menurut Undang-undang Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadi, sosial dan professional. Empat kemampuan pokok ini harus terintegrasi

dalam kinerja guru. Oleh karena itu, keempat hal tersebut merupakan tolok ukur kualitas kinerja guru.

Lebih lanjut yang dikutip oleh Mulyasa, dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa:

kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut, (a). Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b). Pemahaman terhadap peserta didik, (c). Pengembangan kurikulum/silabus, (d). Perancangan pembelajaran, (e). Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f). Pemanfaatan teknologi pembelajaran, (g). Evaluasi hasil belajar (EHB) dan (h). Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya³⁵.

Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diinginkan, diperlukan kegiatan manajemen sistem pembelajaran, sebagai keseluruhan proses untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien pula.

Selain kompetensi di atas, kompetensi mengajar dari seorang guru juga dapat mempengaruhi dari hasil belajar peserta didik. Guru dikatakan berkualitas jika guru mempunyai bekal pengetahuan yang komprehensif, karena itu guru perlu selalu meningkatkan kompetensinya. Guru yang baik dan bijaksana adalah baik dan bijaksana ditinjau dari siswa dan bukan dari sudut itu sendiri.

³⁵ E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, , 2007), hlm. 75.

Oleh karena itu, kompetensi guru ditantang untuk selalu dibenahi agar turut menyertai perubahan pendidikan dalam dinamika zaman. Sehingga, kompetensi guru sebagai tenaga profesional, yang diharapkan dapat mengantarkan anak didik yang menjadi pribadi yang paripurna. Kompetensi sebagai suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.³⁶

Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan akan tercapai jika didukung oleh guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas menurut Suryadi sebagaimana dikutip oleh Usman guru adalah guru yang memiliki: (a) Kemampuan profesional, (b) upaya profesional dan (c) waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesionalnya.³⁷ Dalam proses belajar mengajar guru merupakan tenaga profesional yang sangat bertanggung jawab, sehingga tidak heran jika terjadi kegagalan dalam dunia pendidikan, maka guru menjadi fokus kritik baik oleh para ahli maupun masyarakat.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut, Usman menyatakan bahwa peranan guru sangat berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa, dan pencapaian tujuan

³⁶ Saiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hlm. 33

³⁷ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), hlm.10

pembelajaran. Hal ini pulalah mengapa jabatan atau profesi guru memerlukan kemampuan khusus, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa memiliki keahlian sebagai guru. Untuk menjadi seorang guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional selain harus menguasai materi, juga dapat melakukan penyampaian yang tepat agar tercipta keberlangsungan proses belajar mengajar yang tepat pula untuk peserta didik.

Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya.

Kompetensi Pedagogik Guru-Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah kependidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan kependidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik

kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan nadhom yang ditulis oleh Ali bin Abi Tholib, yaitu:

“Ingatlah kamu tidak akan memperoleh ilmu pengetahuan kecuali dengan bekal enam perkara yaitu: cerdas, semangat, bersabar, memiliki bekal yang cukup, petunjuk bimbingan guru, dan waktu yang lama.”³⁸

Nadhom tersebut menjelaskan bahwa peran guru sangatlah penting dalam suatu pembelajaran. Tanpa guru tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan maksimal. Dalam literatur kependidikan agama Islam seorang guru/ pendidik biasa disebut sebagai ustadz, mua'llim., murobbiy, mursyid, mudaris, dan mu'addib. Kata ustadz mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengembangkan tugasnya.

Seseorang dikatakan profesional, bila di dalam dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerja sesuai dengan tuntutan zaman, yang dilandasi oleh kesadaran yang

³⁸ Az- Zarnuji, *Ta'lim Muta'alim*, (t.t Darul Ihya', t. th.), hlm, 17

tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa datang.

Menurut Zakiyah Drajat yang dikutip oleh Muhammad Nurdin menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua. Orang tua tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, berarti telah melimpahkan pendidikan anaknya kepada guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa mereka tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru, karena tidak sembarang orang menjadi guru.³⁹

Guru dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohani agar mencapai tingkat kedewasaan, serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah.

Pedagogik tidak hanya berkutat pada ilmu mengajar dan seni mengajar, melainkan ada hubungannya dengan pembentukan generasi baru, yaitu pengaruh pendidikan sebagai sistem yang bermuara pada

³⁹ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ruzz Media, 2008), hlm. 127.

pengembangan individu atau peserta didik. Pedagogi (kata benda) bermakna ilmu mendidik atau ilmu pengajaran.⁴⁰

Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru dalam mengolah kelas. Seorang guru diharapkan mempunyai ketrampilan dalam mengajar. Kompetensi dalam mengajar atau ketrampilan mengajar suatu bahan pengajaran sangat diperlukan guru khususnya dalam:

- 1) Merencanakan atau menyusun setiap program suatu pembelajaran, demikian pula merencanakan atau menyusun keseluruhan kegiatan untuk satu satuan waktu (catur wulan/ semester atau tahun ajar)
- 2) Mempergunakan dan mengembangkan media pendidikan (alat bantu atau alat peraga) bagi peserta didik dalam proses belajar yang diperlukannya
- 3) Mengembangkan dan mempergunakan semua metode-metode mengajar sehingga terjadilah kombinasi- kombinasi dan variasinya yang efektif.

Ketiga aspek kompetensi tersebut harus berkembang secara selaras dan tumbuh terbina dalam pribadi seorang guru. Dengan

⁴⁰ Sudarwan Danim, *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 69

demikian dapat diharapkan untuk menggerakkan segala kemampuan dan ketrampilannya dalam mengajar secara profesional dan efektif.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dalam sebuah penelitian.

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis alternaif (H_a) artinya apabila hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
2. Hipotesis nihil (H_o) artinya apabila hasil penelitian tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Kabupaten Gunungkidul.

INDONESIA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu yakni hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka-angka statistik.⁴¹

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian⁴² subjek atau Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru dan peserta didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari.

Sedangkan secara khusus yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh guru MIN Wonosari tahun pelajaran 2014/2015.

⁴¹ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1999), hlm. 30

⁴² Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. remaja Rosdakarya, 2000), hlm.97

C. Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat dan lokasi penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari yang berada di Dusun Pulutan Desa Pulutan Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunungkidul.

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi, variabel adalah faktor yang mendukung nilai lebih dari satu nilai, variabel dapat diartikan obyek yang menjadi sasaran penelitian yang menunjukkan variasi nilai baik jenisnya maupun tingkatannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel bebas

Variabel yang kedudukannya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala madrasah.

b. Variabel terikat

Variabel terikat kedudukannya tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja kompetensi pedagogik guru.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama, mau bekerja dengan

penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

b. Kinerja pedagogik guru

Kinerja atau Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh warga MIN Wonosari yang terdiri dari guru karyawan dan siswa. Adapun secara rinci subjek penelitian yang akan diteliti adalah: Guru : 15 orang; Peserta didik: 154 peserta didik; Karyawan: 2 orang.

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah perwakilan dari semua siswa MIN Wonosari yang berjumlah 154 orang, dengan diambil sampelnya sebanyak 10%, yaitu 15 siswa. Hal ini berpedoman pada pendapat Arikunto, bahwa apabila subyek penelitian kurang dari seratus maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun jika subyeknya lebih dari seratus maka sampel yang diambil boleh 10%-15% atau 20%- 25% atau lebih.⁴³

⁴³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 107

Adapun teknik pengambilan sampling adalah dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu dengan langkah-langkah peneliti mencampur subyek-subyek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama, dan peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

F. Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun berdasarkan dimensi pendidikan akhlak sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Adapun kisi-kisi angketnya adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tabel 4 Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Aspek Kinerja	Indikator Kompetensi	No Soal
1	Memiliki kepribadian yang kuat	Memiliki kepribadian dalam memimpin	1
		Mengetahui kode etik menjadi pemimpin	2
		Mengetahui dasar-dasar kepemimpinan	3
		Memiliki kompetensi menjadi pemimpin	4
		Berkepribadian mulia sebagai pemimpin	5
2	Memahami	Memahami kebutuhan guru dalam mengelola	6

	kondisi guru	pembelajaran	
	karyawan dan siswa	Mengetahui kondisi dan kebutuhan karyawan	7
		Memiliki data personil semua guru	8
		Memiliki data lengkap guru dan karyawan	9
		Tidak memiliki data lengkap personil guru	10
3	Memiliki visi dan memahami misi madrasah	Membuat visi dan misi bersama personil madrasah	11
		Menuangkan visi dan misi menjadi tumpuan tujuan madrasah	12
		Membuat perencanaan bersama guru guna mendukung visi-misi madrasah	13
		Membuat program jangka pendek madrasah	14
		Membuat program jangka panjang madrasah	15
4	Kemampuan mengambil keputusan	Memutuskan dengan jejak pendapat	16
		Memutuskan dengan musyawarah	17
		Memutuskan suatu perkara dengan dasar hukum	18
		Memutuskan masalah dengan individu	19
5	Kemampuan berkomunikasi	Menghadapi masalah dengan kepala dingin	20
		Menjalin komunikasi antar pribadi, guru dan karyawab	21

	Menjalin hubungan komunikasi antar kelompok	22
	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk membuat keputusan/mennjawab masalah	23
	Mengkomunikasikan suatu perkara sebelum diputuskan	24
	Memutuskan suatu masalah dengan bermusyawarah	25

5. Kinerja Kompetensi Pedagogik guru

Tabel 2 Kisi-kisi Kinerja Kompetensi Pedagogik Guru

No	Aspek Kinerja	Indikator Kompetensi	No Soal
1	Mengetahui tujuan pembelajaran	Menyampaikan tujuan pembelajaran	1
		Menyampaikan indikator pembelajaran	2
		Melakukan appersepsi terkait dengan tujuan pembelajaran	3
		Mengaitkan kesimpulan dengan tujuan pembelajaran	4
		Membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan tujuan pembelajaran	5
2	Tanggapan	Menjawab pertanyaan dengan jelas	6

	Terhadap Siswa	Menanggapi ajuan pertanyaan dengan rinci	7
		Menjawab pertanyaan kurang jelas	8
		Menanggapi pertanyaan siswa tidak rinci	9
		Memberikan umpan balik pertanyaan	10
3	Pemahaman terhadap Siswa	Bersama siswa mencari tahu materi yang dipelajari	11
		Membantu memecahkan masalah	12
		Menerangkan materi yang kurang dipahami	13
		Membacakan indikator belajar	14
		Menjelaskan tujuan materi yang dipelajari	15
4	Menilai Prestasi Belajar Siswa	Membuat skala penilaian	16
		Melakukan penilaian awal pembelajaran	17
		Melaksanakan penilaian proses belajar siswa	18
		Melakukan rekapitulasi hasil belajar siswa	19
		Melaksanakan penilaian akhir pembelajaran	20
5	Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran	Memng dibuat rencana pembelajaran dengan sistematis	21
		Mempersiapkan media dalam pembelajaran	22
		Mempersiapkan metode yang dipakai dalam pembelajaran	23
		Mempersiapkan alat dan peraga pembelajaran	24
		Melaksanakan pembelajaran dengan urutan sistematis sesuai rencana	25

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

2. Validitas Instrumen Angket

Setelah instrumen angket gaya kepemimpinan diuji cobakan kepada siswa, langkah selanjutnya adalah menguji validitas instrumen angket tersebut. Untuk mengetahui validitas instrumen angket digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi yang dicari

N = jumlah siswa

X = skor butir soal yang dicari

Y = skor total



Hasil penghitungan validitas instrumen angket tersebut dengan bantuan program komputer *window for excel* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Angket Gaya Kepemimpinan

NO.	Koefisien Korelasi	r tabel	Ket.
ITEM	(r hitung)	(db-2) signifikasi 0,05	
1	0,77	0,51	Valid
2	0,87	0,51	Valid
3	0,61	0,51	Valid
4	0,81	0,51	Valid
5	0,82	0,51	Valid

6	0,76	0,51	Valid
7	0,63	0,51	Valid
8	0,87	0,51	Valid
9	0,61	0,51	Valid
10	0,60	0,51	Valid
11	0,81	0,51	Tidak valid
12	0,66	0,51	Valid
13	0,05	0,51	Valid
14	0,78	0,51	Tidak Valid
15	0,90	0,51	Valid
16	0,67	0,51	Valid
17.	0,25	0,51	Valid
18	0,87	0,51	Valid
19	0,69	0,51	Valid
20	0,85	0,51	Valid
21	0,71	0,51	Valid
22	0,20	0,51	Valid
23	0,83	0,51	Valid
24	0,71	0,51	Valid
25	0,71	0,51	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil analisis instrumen angket 25 butir pertanyaan atau pernyataan yang diuji cobakan, dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.51 pada taraf signifikansi 0,05 (db-2) maka item yang valid adalah 22 butir, sedangkan item yang tidak valid sebanyak 3 butir, sebagaimana perhitungan terlampir.

**Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Angket
Kinerja Pedagogik Guru**

NO.	Koefisien Korelasi	r tabel	Ket.
ITEM	(r hitung)	(db-2) signifikansi 0,05	
1	0,75	0,51	Valid
2	0,52	0,51	Valid
3	0,82	0,51	Valid
4	0,83	0,51	Valid
5	0,71	0,51	Valid
6	0,92	0,51	Valid
7	0,74	0,51	Valid
8	0,17	0,51	Tidak Valid
9	0,89	0,51	Valid
10	0,67	0,51	Valid
11	0,79	0,51	valid
12	0,24	0,51	Tidak Valid
13	0,82	0,51	Valid
14	0,64	0,51	Valid
15	0,70	0,51	Valid
16	0,87	0,51	Valid
17	0,25	0,51	Valid
18	0,87	0,51	Tidak Valid
19	0,52	0,51	Valid
20	0,17	0,51	Valid
21	0,88	0,51	Valid
22	0,64	0,51	Valid
23	0,76	0,51	Tidak Valid
24	0,65	0,51	Valid
25	0,72	0,51	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil analisis instrumen angket 25 butir pertanyaan atau pernyataan yang diuji cobakan, dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.51 pada taraf signifikansi 0,05 (db-2) maka item yang valid adalah 21 butir, sedangkan item yang tidak valid sebanyak 4 butir, sebagaimana perhitungan terlampir.

3. Reliabilitas Instrumen Angket

Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen angket pendidikan akhlak adalah dengan rumus alfa Cronbach.

$$r_i = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen

k = jumlah item

$\sum s_i^2$ = jumlah varians item

s_t^2 = varians total

Kriteria tingkat reliabilitas instrumen angket motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Tingkat Reliabilitas Instrumen Angket

Tingkat Reliabilitas	Keterangan
0,80 – 1,00	Sangat tinggi
0,60 – 0,79	Tinggi
0,40 – 0,59	Cukup
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat rendah

Setelah dihitung tingkat reliabilitas instrumen angket gaya kepemimpinan diperoleh nilai 0,981. Berdasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen angket gaya kepemimpinan pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Adapun nilai reliabilitas untuk angket yang diujicobakan pada variabel kinerja pedagogik guru adalah 0,979. Demikian halnya kriteria yang ditetapkan sebagaimana interval di atas, maka instrument angket kinerja pedagogic guru memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

H. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dipergunakan untuk memperoleh data teoritik maupun empirik. Pengumpulan data teoritik dilakukan melalui studi pustaka, sedangkan pengumpulan data empirik menggunakan teknik berikut:

1. Observasi

Menurut Yatim Riyanto observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian. Observasi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁴

Observasi langsung adalah peneliti mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan terhadap situasi dan gejala-gejala subyek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan dalam situasi yang

⁴⁴ Yatim Riyanto, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: Penerbit SIC, 2001), hlm. 96

sebenarnya maupun dalam situasi buatan yang secara khusus telah dikondisikan. Sedangkan observasi tidak langsung adalah mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subyek yang diselidiki.

Menurut Sanafiah Faisal, dalam Sugiyono, observasi diklasifikasikan menjadi observasi berpartisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation dan covert observation*), dan observasi yang tak terstruktur (*unstructured observation*).⁴⁵

Selanjutnya, untuk memudahkan pelaksanaannya di lapangan, peneliti menggunakan ketiga jenis observasi ini secara acak dengan menyesuaikan kondisi dan situasi di lapangan. Dengan metode observasi ini dapat diketahui kondisi riil yang terjadi di lapangan, dan dengan menggunakan metode observasi diharapkan mampu menangkap gejala terhadap suatu kenyataan (fenomena) sebanyak mungkin mengenai apa yang diteliti.⁴⁶

Sejalan dengan itu, Sudjana dan Ibrahim menyatakan bahwa, "Observasi sebagai alat pengumpul data banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan

⁴⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005, hlm. 310

⁴⁶ Keentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Ed. III, Jakarta: Grafindo Pustaka Utama, 1997, hlm. 109

yang dapat diamati baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan."⁴⁷

Berdasarkan hal tersebut, maka observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjaring data-data berupa aktivitas siswa dan guru selama kegiatan belajar mengajar berlangsung, interaksi guru dengan siswa, siswa dengan siswa lainnya, pengelolaan pembelajaran di kelas, strategi dan metode pembelajaran, serta aktivitas lain siswa selama di lingkungan madrasah.

Penggunaan teknik observasi ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja pedagogik guru secara langsung di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari.

2. *Interview* (Wawancara)

Menurut Muhadjir, *interview* ialah teknik pengumpulan data menggunakan pedoman berupa pertanyaan yang diajukan langsung kepada subyek untuk mendapatkan respon secara langsung.⁴⁸

Wawancara mendalam merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih, yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti pada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab.⁴⁹ Selanjutnya wawancara akan dilakukan terhadap sumber data terutama untuk menggali

⁴⁷ Sudjana, N. dan Ibrahim, R., *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001, hlm. 109

⁴⁸ Noeng Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998, hlm. 104

⁴⁹ Danim, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002, hlm. 130

informasi yang belum jelas pada saat observasi, sehingga data-data yang disajikan lebih obyektif dan akurat mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pedagogik guru di MIN Wonosari.

3. Angket

Untuk menunjang keberhasilan penelitian ini, penulis juga memanfaatkan penggunaan angket sebagai alat pengumpul data. Angket atau kuesioner merupakan alat pengumpul data yang diajukan kepada siswa dalam bentuk tertulis dan jawabannya pun secara tertulis. Menurut Sudjana dan Ibrahim "pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan secara tertulis disebut kuesioner."⁵⁰

Adapun angket dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data tentang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas yang dilakukan oleh guru-guru, tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pedagogic guru di MIN Wonosari. Dan agar lebih mudah mendapatkan data secara sistematis, angket yang digunakan adalah angket tertutup, artinya jawaban sudah disediakan dan informan yang dalam hal ini siswa tinggal memilihnya saja.

4. Dokumentasi

Tidak kalah penting dari metode lainnya adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.⁵¹ Studi

⁵⁰ Sudjana, N. dan Ibrahim, R., *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*,.....hlm. 45

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, Ed. V., 2002, hlm. 206

dokumentasi juga memberikan manfaat yang cukup berarti dalam upaya melengkapi data dan informasi yang berkaitan dengan situasi di lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data tentang statistic madrasah, diagram, denah lokasi dan profil madrasah MIN Wonosari.

I. Teknik analisis data

Menurut Hajar, pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu.⁵² Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif.

Sedangkan rumus yang digunakan dalam menganalisisnya adalah dengan rumus analisis “ *Corelasi Product Moment*”. Karena data ini membahas dua variabel yang berhubungan. Secara operasional analisis data teknik korelasi dilakukan melalui tahapan berikut:

⁵² Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*, .hlm. 30

1. Mencari angka korelasi dengan rumus,

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Angka indeks 'r' *product moment* (antara variabel X dan Y)

N : Jumlah responden

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$: Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y

2. Memberi interpretasi terhadap r_{xy} , interpretasi sederhana dengan cara mencocokkan hasil perhitungan dengan angka indeks korelasi 'r' *product moment*.

3. Memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi .r. *product moment*, dengan jalan berkonsultasi pada tabel 'r' *product moment*. Cara ini ditempuh melalui prosedur sebagai berikut :

- a Merumuskan Hipotesa Alternatif (H_a) dan Hipotesa nihil (H_0).
- b Menguji kebenaran dari hipotesa yang telah dirumuskan dengan jalan membandingkan besarnya 'r' *product moment* dengan besarnya 'r' yang tercantum dalam tabel nilai (r_t) terlebih dahulu mencari derajat bebasnya (df) atau *degrees of freedom* (df) yang rumusnya adalah :

$$Df = N - nr$$

Keterangan :

Df : *Degrees of freedom*

N : Number of cases

Nr : Banyaknya variabel yang dikorelasikan.

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Kondisi objektif lokasi penelitian

a. Keadaan dan Letak geografis

Sebelum penulis mengutarakan hasil penelitian terlebih dahulu dipaparkan gambaran letak Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Wonosari kabupaten Gunungkidul, lebih tepatnya di Dusun Semenrejo, Desa Pulutan, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul. Berdiri di atas tanah seluas 1795 m².

Batas-batas wilayah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Wonosari Kabupaten Gunungkidul ini sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara :Pagar pembatas MIN Wonosari dengan rumah penduduk
- 2) Sebelah Selatan:Pagar pembatas MIN Wonosari dengan rumah penduduk
- 3) Sebelah barat :Pagar pembatas MIN Wonosari dengan rumah penduduk
- 4) Sebelah Timur :Pagar pembatas MIN Wonosari dengan rumah penduduk

b. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

1) Visi

Berprestasi dan berakhlak Mulia

2) Misi

- a) Menciptakan peserta didik yang Islami
- b) Menciptakan peserta didik yang berprestasi
- c) Menciptakan Madrasah yang mampu berkompetisi dengan sekolah-sekolah yang sederajat
- d) Menjalinkan kerjasama yang baik dengan berbagai pihak dalam rangka peningkatan mutu pendidikan
- e) Mewujudkan personil Madrasah yang bertanggungjawab, kreatif, dan inovatif

3) Tujuan Madrasah

Selain visi dan misi yang dimiliki, Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari juga menuangkan serumpun tujuan dari lembaga pendidikan tersebut dalam rumusan tujuan sekolah.

Selanjutnya sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari telah merumuskan pula tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga yang diharapkan dapat searah dengan tujuan pendidikan nasional, yakni meningkatkan kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Adapun tujuan umum dari madrasah tersebut secara rinci adalah:

- a) Memiliki sarana dan prasarana sekolah yang representatif dan lengkap yang berlokasi dekat jalan playen-wonosari.
- b) Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang memadai dan profesional.
- c) Memiliki lingkungan sekolah yang aman dan nyaman.
- d) Memiliki administrasi yang lengkap dan benar.
- e) Memiliki ekstra kurikuler unggulan.
- f) Unggul dalam lomba MTQ (Mutsabaqah Tilawatil Qur'an).
- g) Meningkatkan jumlah siswa.

(1) Tujuan 4 tahun

Pada tahun 2018 (4 tahun Mendatang) diharapkan

akan terwujud Madrasah :

- (a) Berprestasi dan memiliki Akhlak Mulia berbasis pada sikap, pengetahuan dan ketrampilannya.
- (b) Unggul dalam prestasi di bidang akademis maupun non-akademis di tingkat regional, Nasional.
- (c) Menjadi Madrasah Kebanggaan masyarakat

(2) Tujuan Madrasah dalam 1 tahun mendatang

Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari pada tahun pelajaran 2014/ 2015 adalah menghasilkan lulusan yang cerdas dan kompetitif dengan kriteria sebagai berikut:

- (a) Menjalankan ajaran agama Islam sesuai dengan tahap perkembangan anak.

- (b) Mengenal kekurangan dan kelebihan diri sendiri.
- (c) Mematuhi aturan-aturan sosial yang berlaku dalam lingkungannya.
- (d) Menghargai keberagaman agama, budaya, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi di lingkungan sekitarnya.
- (e) Menggunakan informasi tentang lingkungan sekitar secara logis, kritis, dan kreatif.
- (f) Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif.
- (g) Menunjukkan rasa keingintahuan yang tinggi dan menyadari potensinya.
- (h) Menunjukkan kemampuan memecahkan masalah sederhana dalam kehidupan sehari-hari.
- (i) Menunjukkan kemampuan mengenali gejala alam dan sosial di lingkungan sekitar.
- (j) Menunjukkan kecintaan dan kepedulian terhadap lingkungan .
- (k) Menunjukkan kecintaan dan kebanggaan terhadap bangsa, negara, dan tanah air Indonesia.
- (l) Menunjukkan kemampuan untuk melakukan kegiatan seni dan budaya lokal
- (m) Menunjukkan kebiasaan hidup bersih, sehat, bugar, aman, dan memanfaatkan waktu luang

- (n) Berkomunikasi secara jelas dan santun
- (o) Bekerja sama dalam kelompok, tolong-menolong, dan menjaga diri sendiri dalam lingkungan keluarga dan teman sebaya
- (p) Menunjukkan kegemaran membaca dan menulis
- (q) Menunjukkan keterampilan menyimak, berbicara, membaca, menulis, dan berhitung.

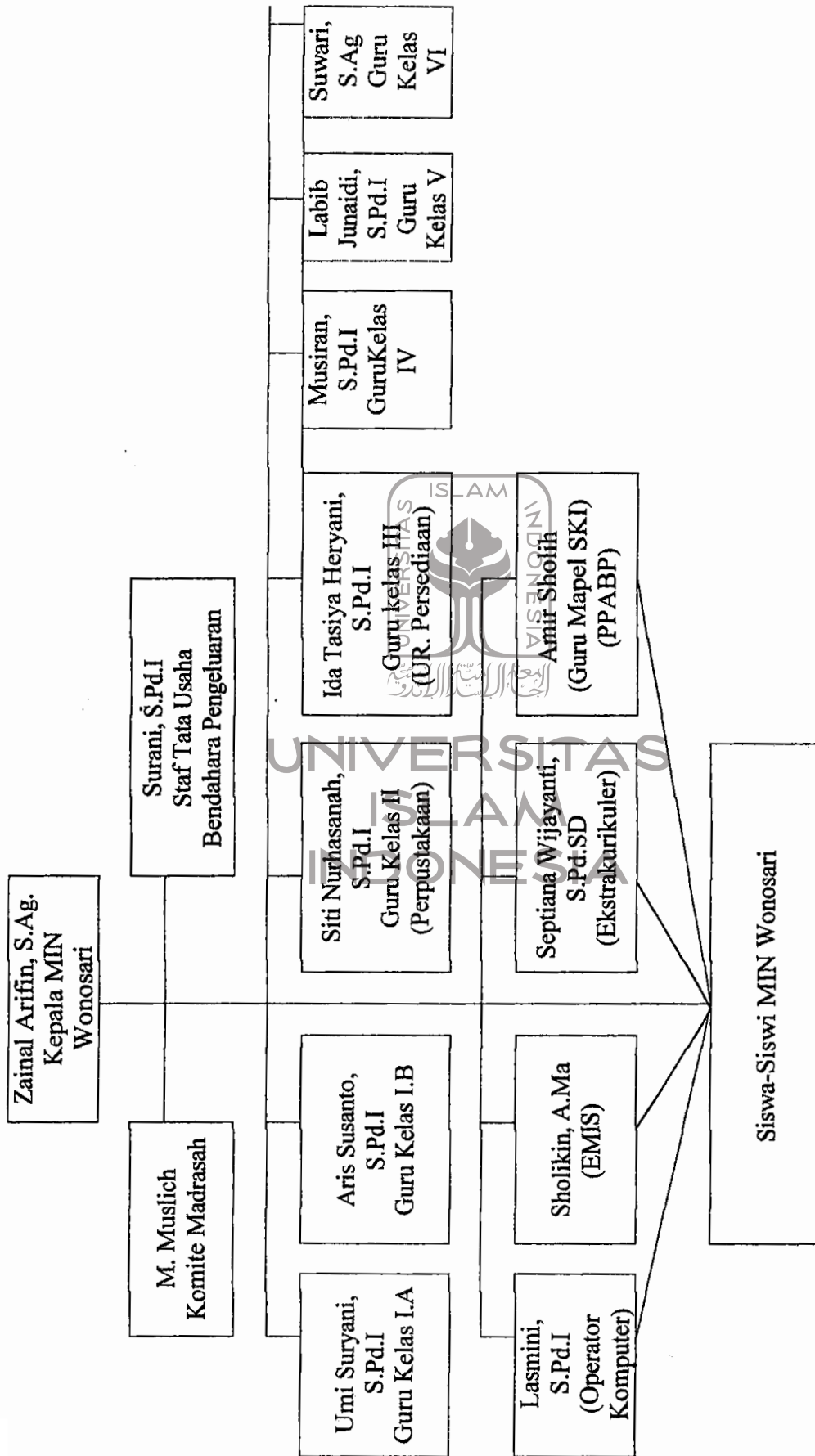
c. Struktur Organisasi

Adanya struktur organisasi atau lembaga sangat diperlukan dan diharapkan. Dengan adanya struktur organisasi, akan mempermudah jalannya suatu rida organisasi, sehingga program yang diharapkan dapat terealisasi dan terkoordinir secara baik dan rapi, agar lembaga tersebut dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Pemilihan personil yang menempati posisi dalam struktur organisasi di Madrasah Itidaiyah Negeri Wonosari melalui pemilihan secara langsung yaitu dengan adanya rapat seluruh guru dan karyawan yang dipimpin oleh kepala madrasah.

Untuk lebih jelasnya, mengenai struktur organisasi MIN Wonosari dapat dilihat dalam skema di bawah ini.

Bagan Struktur Organisasi MIN Wonosari⁵³



⁵³ Dikutip dari dokumen MIN Wonosari, pada tanggal 5 Januari 2015

Berdasarkan dokumentasi dan keterangan dari waka kurikulum MIN Wonosari, maka rincian tugas dari masing-masing personalnya adalah sebagai berikut:

1) Waka Kurikulum

a) **Tugas dan Fungsi**

Membantu Kepala Sekolah dalam pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler.

b) **Uraian Tugas Wakasek Urusan Kurikulum**

- (1) Menyusun program kerja tahunan (action plan)
- (2) Mengkoordinir sosialisasi pengembangan kurikulum
- (3) Menyusun program pengajaran
- (4) Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar termasuk pembagian tugas guru, jadwal pelajaran, evaluasi belajar, dan sebagainya.
- (5) Menganalisis ketercapaian target kurikulum dan daya serap
- (6) Mengkoordinir penyusunan KTSP, Kalender Pendidikan, Prota, Promes, Silabus, RPP/Modul
- (7) Mengajar sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan
- (8) Mengkoordinasikan persiapan dan pelaksanaan US/UN dan sebagainya
- (9) Menyusun kriteria kenaikan kelas dan persyaratan kelulusan bersama guru kelas, kepala program studi, dan Kepala Sekolah.

(10) Menyusun laporan berkala dan insidental tentang kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler.

(11) Mengkoordinir Penerimaan Siswa Baru (PSB)

(12) Mengkoordinir wali kelas dan bimbingan siswa

(13) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pokja Kurikulum Sekolah

(14) Mengkoordinir penulisan dan pengembangan bahan ajar

(15) Mendokumentasikan kurikulum, penyesuaian kurikulum dan bahan ajar yang telah berlaku

(16) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum.

c) **Wewenang**

(1) Mewakili kepala sekolah apabila tidak berada di tempat

(2) Memberikan data-data guru dan murid kepada sekolah

(3) Mengkoordinir keseluruhan kegiatan pengajaran wali kelas

(4) Mengkoordinir keseluruhan kegiatan pokja kurikulum di sekolah

d) **Tanggung Jawab**

(1) Melaksanakan tugas harian

(2) Melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan surat tugas dari kepala sekolah

(3) Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan sekolah pada saat kepala sekolah tidak ada di tempat.

e) Hasil Kerja

- (1) Adanya Program Kerja (action plan)
- (2) Adanya perangkat pelaksanaan PBM
- (3) Terlaksananya pembuatan program pengajaran (semester/tahun)
- (4) Terlaksananya PBM sesuai dengan jadwal
- (5) Terlaksananya pelaksanaan evaluasi belajar semester, kenaikan kelas, US/UN
- (6) Adanya kriteria kenaikan kelas dan persyaratan kelulusan
- (7) Terlaksananya pembuatan target kurikulum dan daya serap
- (8) Terbentuknya pokja kurikulum dan terselenggaranya kegiatan pokja kurikulum
- (9) Terlaksananya mengajar sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan
- (10) Tersedianya bahan ajar yang representative
- (11) Terwujudnya laporan kepada Kepala Sekolah.

2) Waka Humas

Wakil Kepala Madrasah urusan hubungan masyarakat adalah mampu untuk menjembatani keterlibatan seluruh anggota masyarakat sekolah, guru, karyawan, siswa, orang tua, lingkungan, perguruan tinggi dan lembaga pemerintah dan swasta untuk ikut peduli dalam mengoptimalkan kemampuan dan kerja sama sesuai

dengan kemampuannya masing-masing, dan membantu kepala sekolah dalam kegiatan pengelolaan sekolah.

Adapun tujuan dari program kerja Wakil Kepala Sekolah urusan hubungan masyarakat adalah

- a) Meningkatkan kerja sama antar warga sekolah.
- b) Meningkatkan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat sekitar sehingga masyarakat merasa memiliki dan tanggung jawab keberadaan sekolah.
- c) Meningkatkan kerjasama dengan tokoh-tokoh masyarakat, komite sekolah sehingga bersama-sama berperan aktif dengan maju mundurnya sekolah.
- d) Menjalin kerjasama dengan alumni
- e) Menjaga keharmonisan hubungan dengan masyarakat sekitar sehingga keamanan sekolah dapat terpelihara dengan baik.
- f) Meningkatkan dan menumbuh kembangkan jiwa persaudaraan, kebangsaan dan persatuan .
- g) Bersama dengan BP/BK Menjalin hubungan dengan perguruan-perguruan tinggi untuk meningkatkan wawasan peserta didik.

Adapun sasaran yang ingin dicapai dari program ini adalah terjalinnya hubungan baik antar anggota masyarakat sekolah, masyarakat umum, lingkungan, komite, perguruan tinggi, Dunia usaha dan Industri, tokoh-tokoh masyarakat, alumni dan mendia massa sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dan terjalin rapi serta saling pengertian pada tahun pelajaran 2014/2015.

d. Keadaam Guru dan Siswa

1) Keadaan Guru

Secara keseluruhan guru yang ada di MIN Wonosari Gunungkidul berjumlah 16 orang yang terdiri dari satu orang kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel tentang nama-nama Guru yang ada di MIN Wonosari berikut ini :

Tabel 4 Keadaan Guru MIN Wonosari Gunungkidul Tahun Pelajaran 2014/2015

NO	NAMA	MAPEL	TUGAS LAIN
1	Zainal Arifin, S.Ag	1. Bahasa Indonesia	1. Kepala Madrasah
	NIP. 195910111989021001		
2	Suwari, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas VI
	NIP. 197108281993032001	2. Bahasa Indonesia	
		3. Matematika	
		4. IPA	
		5. IPS	
		6. SBK	
3	Isdaryati, S.Pd.I	1. Fikih	
	NIP. 197307122000032004	2. Al- Qur'an Hadis	
4	Musiran, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas IV.A
	NIP. 197603102007101003	2. Matematika	
		3. IPA	

		4. IPS	
		5. B. Jawa	
		6. SBP	
		7. Al- Qur'an Hadis	
5	Muh. Widodo, M.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas V.B
	NIP. 198410292006041002	2. Bahasa Indonesia	2. Pejabat
		3. Matematika	Penandatanganan
		4. IPA	SPM
		5. IPS	
		6. SBK	
6	Labib Junaidi, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas V.A
	NIP. 150321114	2. Bahasa Indonesia	
		3. Matematika	
		4. IPA	
		5. IPS	
		6. SBK	
7	Ayu Nurhidayati, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas IV.B
	NIP. 198108312007012011	2. Bahasa Indonesia	
		3. Matematika	
		4. IPA	
		5. IPS	
		6. B. Jawa	

8	Umi Suryani, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas I.A
	NIP.197506162007012025	2. Bahasa Indonesia	2. Pramuka
		3. Matematika	
		4. B. Jawa	
		5. SBdP	
		6. Bahasa Arab	
9	Amirsholih, S.Pd.I	1. SKI	
	NIP.197210162007011016	2. Akidah Ahklaq	
		3. Bahasa Arab	
10	Aris Susanto, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas I.B
	NIP. 197905302007101002	2. Bahasa Indonesia	2. Pramuka
		3. Matematika	
		4. B. Jawa	
		5. SBdP	
		6. Bahasa Arab	
11	Ida Tasiya Heryani, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas III
	NIP. 198202162007012009	2. Bahasa Indonesia	
		3. Matematika	
		4. IPA	
		5. IPS	
		6. SBK	
		7. B. Jawa	

		8. Akidah Ahklaq	
12	Siti Nurhasyimah, S.Pd.I	1. Pkn	1. Wali Kelas II
	NIP. -	2. Bahasa Indonesia	2. Perpustakaan
		3. Matematika	
		4. IPA	
		5. IPS	
		6. SBK	
		7. B. Jawa	
13	Lasmini, S.Pd.I	1. Al- Qur'an Hadis	
	NIP. -	2. Bahasa Arab	
		3. B. Inggris	
		4. TIK	
14	Sholihin, A.Ma	1. Akidah Ahklaq	1. UKS
	NIP. -	2. B. Jawa	
		3. Penjaskes	
		4. TIK	
		5. SBdP	
15	Septina Wijayanti, S.Pd.SD	1. Penjaskes	1. Pramuka
	NIP. -	2. B. Inggris	Kelas IV.A Dan IV.B

Sumber: Dokumen Statistik Keadaan Guru, 2014/2015

2) Keadaan Siswa

Siswa merupakan individu yang diarahkan atau dibawa menuju cita-cita dan tujuan sesuai dengan ketentuan lembaga pendidikan. Siswa di MIN Wonosari Gunungkidul kebanyakan dari anak-anak warga masyarakat desa Pulutan. Dari 6 kelas yang ada siswa yang ada di MIN Wonosari tahun ajaran 2009/2010 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5 Keadaan Siswa MIN Wonosari Gunungkidul Tahun Pelajaran 2014/2015

Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
I	7	14	21
II	10	13	23
III	5	10	15
IV	9	11	20
V	5	11	16
VI	10	9	19
	51	63	114

Sumber: Data Statistik Siswa, 2015

e. Sarana dan Prasarana

Tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan dapat juga dipengaruhi oleh adanya sarana dan fasilitas. Sarana dan fasilitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk tercapainya tujuan tersebut, begitu pula dengan berdirinya MIN Wonosari Gunungkidul yang merupakan satu tempat untuk belajar, adalah salah satu modal daripada sarana yang dimaksud.

Dalam pertumbuhan dan perkembangannya Sekolah ini tidak terlepas dari berbagai faktor atau sarana dan fasilitas yang mempengaruhinya, sehingga maju MIN Wonosari Gunungkidul ini sedikit banyak tergantung kepada sarana yang tersedia.

Untuk lebih jelasnya ada tiga bagian yang berhubungan dengan sarana dan fasilitas yang terdapat di MIN Wonosari Gunungkidul, yaitu :

1) Berhubungan dengan bangunan halaman dan lingkungan

Gedung MIN Wonosari Gunungkidul di atas tanah hak milik seluas 1795 m² yang terdiri dari: 6 buah ruang kelas, 1 buah ruang kantor, 1 ruang kepala sekolah, 2 buah kamar WC, 1 mushola, ruang perpustakaan dan UKS, tempat parkir.

Kemudian untuk penjelasan halaman dan lingkungan dapat dirinci sebagai berikut: Halaman dan lingkungan dipergunakan untuk peringatan hari-hari besar Islam dan olah raga. Dimanfaatkan untuk ditanami tanaman perindang dan hias agar tercipta suasana bersih, indah, rapi dan menyenangkan. Dimanfaatkan untuk kebun MIN Wonosari Gunungkidul ditanam dengan tanaman obat-obatan keluarga dan warung hidup sebagai pendukung pelajaran serta menciptakan suasana yang menyenangkan.

2) Berhubungan dengan sarana pelajaran

Sarana pembelajaran sekolah, merupakan salah satu pendorong utama guna tercapainya suatu keberhasilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah walaupun bukan faktor penentu keberhasilan, karena masih banyak faktor-faktor yang menjadi pendukung suatu keberhasilan, akan tetapi kehadirannya cukuplah diperhitungkan. Oleh sebab itu dari pihak sekolah wajib mengusahakan keberadaannya, yakni dengan jalan tertib dan teratur sesuai dengan fungsi dan tujuan dari alat-alat tersebut serta memeliharanya dengan cara sebaik mungkin. Dengan demikian jelaslah fungsi masing-masing, maka bukan mustahil kalau sekolah tersebut akan berkembang dengan baik.

3) Kurikulum

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah dan pelaksana harian wakil kepala urusan bidang kurikulum, bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu.⁵⁴

Struktur kurikulum yang ada di madrasah ibtidaiyah adalah sebagai berikut:

⁵⁴ Wawancara dengan Zainal Arifin, Kepala MIN Wonosari tanggal 05 Januari 2015.

Tabel 6 Struktur Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah⁵⁵

MATA PELAJARAN		ALOKASI WAKTU BELAJAR PER-MINGGU					
		I	II	III	IV	V	VI
Kelompok A							
1.	Pendidikan Agama Islam						
a.	Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2
b.	Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2
c.	Fikih	2	2	2	2	2	2
d.	Sejarah Kebudayaan Islam	-	-	2	2	2	2
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	5	5	6	5	5	5
3.	Bahasa Indonesia	8	9	10	7	7	7
4.	Bahasa Arab	2	2	2	2	2	2
5.	Matematika	5	6	6	6	6	6
6.	Ilmu Pengetahuan Alam	-	-	-	3	3	3
7.	Ilmu Pengetahuan Sosial	-	-	-	3	3	3
Kelompok B							
1.	Seni Budaya dan Prakarya	4	4	4	5	5	5
2.	Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan	4	4	4	4	4	4
JUMLAH ALOKASI WAKTU PER MINGGU		34	36	40	43	43	43

⁵⁵ Dokumen kurikulum tahun 2013, dikutip dari dokumen Madrasah, tanggal 5 Januari 2015.

Keterangan:

- a) Mata pelajaran Seni Budaya dan Prakarya dapat memuat Bahasa Daerah. Selain kegiatan intrakurikuler seperti yang tercantum di dalam struktur kurikulum di atas, terdapat pula kegiatan ekstrakurikuler Madrasah Ibtidaiyah antara lain Pramuka (Wajib), Usaha Kesehatan Madrasah, Kegiatan Rohani Islam (Rohis) dan lain sebagainya.
- b) Kegiatan ekstra kurikuler seperti Pramuka (terutama), Unit Kesehatan Madrasah, Palang Merah Remaja, Kegiatan Rohani Islam (Rohis) dan yang lainnya adalah dalam rangka mendukung pembentukan kepribadian, kepemimpinan dan sikap sosial peserta didik, utamanya adalah sikap peduli. Di samping itu juga dapat dipergunakan sebagai wadah dalam penguatan pembelajaran berbasis pengamatan maupun dalam usaha memperkuat kompetensi keterampilannya dalam ranah konkrit. Dengan demikian kegiatan ekstra kurikuler ini dapat dirancang sebagai pendukung kegiatan kurikuler.
- c) Mata pelajaran Kelompok A adalah kelompok matapelajaran yang kontennya dikembangkan oleh pusat. Matapelajaran Kelompok B yang terdiri atas matapelajaran Seni Budaya dan Prakarya serta Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan adalah kelompok matapelajaran yang kontennya dikembangkan oleh pusat dan


dilengkapi dengan konten lokal yang dikembangkan oleh pemerintah daerah.

- d) Bahasa Daerah sebagai muatan lokal dapat diajarkan secara terintegrasi dengan matapelajaran Seni Budaya dan Prakarya atau diajarkan secara terpisah apabila daerah merasa perlu untuk memisahkannya. Satuan pendidikan dapat menambah jam pelajaran per minggu sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan tersebut.
- e) Sebagai pembelajaran tematik terpadu, angka jumlah jam pelajaran per minggu untuk tiap matapelajaran adalah relatif. Guru dapat menyesuaikannya sesuai kebutuhan peserta didik dalam pencapaian kompetensi yang diharapkan.
- f) Jumlah alokasi waktu jam pembelajaran setiap kelas merupakan jumlah minimal yang dapat ditambah sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- g) Ekstra Kurikuler Kepramukaan;
- (1) Tujuan kepramukaan: membentuk setiap pramuka agar memiliki kepribadian yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, berjiwa patriotik, taat hukum, disiplin, menjunjung tinggi nilai luhur bangsa dan memiliki kecakapan hidup sebagai kader bangsa dalam menjaga dan membangun negara kesatuan Republik Indonesia, mengamalkan Pancasila, serta melestarikan lingkungan hidup.

(2) Materi kepramukaan: Nilai dan Kecakapan umum pramuka, kepribadian dan kemandirian, kecakapan hidup, serta kemampuan bertahan hidup.

(3) Peserta Kepramukaan: Pramuka siaga dan pramuka penggalang.

Beban belajar merupakan keseluruhan kegiatan yang harus diikuti peserta didik dalam satu minggu, satu semester, dan satu tahun pembelajaran. Rincian dari jumlah pembelajaran masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- 
- (a) Beban belajar di Madrasah Ibtidaiyah dinyatakan dalam jam pembelajaran per minggu.
 - (b) Beban belajar satu minggu Kelas I adalah 34 jam pembelajaran.
 - (c) Beban belajar satu minggu Kelas II adalah 36 jam pembelajaran.
 - (d) Beban belajar satu minggu Kelas III adalah 40 jam pembelajaran.
 - (e) Beban belajar satu minggu Kelas IV, V, dan VI adalah 43 jam pembelajaran, Durasi setiap satu jam pembelajaran adalah 35 menit.
 - (f) Beban belajar di Kelas I, II, III, IV, dan V dalam satu semester paling sedikit 18 minggu dan paling banyak 20 minggu.
 - (g) Beban belajar di kelas VI pada semester ganjil paling sedikit 18 minggu dan paling banyak 20 minggu.
 - (h) Beban belajar di kelas VI pada semester genap paling sedikit 14 minggu dan paling banyak 16 minggu.

- (i) Beban belajar dalam satu tahun pelajaran paling sedikit 36 minggu dan paling banyak 40 minggu.

4) Administrasi

Administrasi di MIN Wonosari Gunungkidul terdiri dari administrasi agenda keluar dan agenda masuk, pengarsipan, laporan, absensi siswa, absensi guru, buku tamu dan lain-lain yang semuanya untuk operasional sekolah. Dan juga untuk pembelian alat-alat kantor serta sarana dan prasarana yang lainnya.

2. Paparan hasil penelitian

Seperti dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa dalam penelitian ini, melibatkan 15 guru sebagai subyek penelitian. Adapun data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk distribusi data sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan perolehan rekapitulasi nilai angket kepemimpinan kepala madrasah didapatkan data bahwa nilai terendah adalah 46 dan nilai tertinggi adalah 99. Data gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diperoleh selanjutnya dievaluasi yaitu dicari rata-rata dan standar deviasinya.

Tabel Rekapitulasi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	X	$x = X - \bar{X}$	X^2
1	75	4,5333	20,55
2	56	-14,47	209,3
3	89	18,533	343,5
4	99	28,533	814,2
5	68	-2,467	6,084
6	80	9,5333	90,88
7	56	-14,47	209,3
8	46	-24,47	598,6
9	57	-13,47	181,4
10	49	-21,47	460,8
11	75	4,5333	20,55
12	71	0,5333	0,284
13	82	11,533	133
14	75	4,5333	20,55
15	79	8,5333	72,82

Simpang Baku:

$$S_x = \sqrt{S_x^2} = \sqrt{227,27} = 15,08$$

Rata-rata

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{1057}{15} = 70,47$$

Varian:

$$S_x^2 = \frac{\sum x^2}{dk} = \frac{3182}{15} = 227,27$$

Setelah rata-rata dan standar deviasinya diperoleh, kemudian data dikelompokkan dalam beberapa kelas guna diadakan uji normalitas data dengan rumus Chi Kuadrat sebagai berikut :

Tabel 7 Tabel Penolong untuk Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Interval	F_0	f_h	(f_0-f_h)	$(f_0-f_h)^2$	$(f_0-f_h)^2 / f_h$
1	92-99	2	0,405	1,595	3,0624	7,56148
2	82-91	2	2,001	-0,001	-0,0019	-0,001
3	73-81	4	5,094	-1,094	-2,1005	-0,4123
4	64-72	5	5,094	-0,094	-0,1805	-0,0354
5	55-63	1	2,001	-1,001	-1,9219	-0,9605
6	46-54	1	0,405	0,595	1,1424	2,82074
Jumlah		15	15	0	0	8,97301

Berdasarkan langkah pengujian normalitas data oleh Sugiyono, bahwa untuk menentukan jumlah kelas interval adalah dengan mengurangkan nilai terbesar dengan nilai terkecil dibagi enam, karena luas kurva normal dibagi menjadi enam, yang masing-masing luasnya adalah 2,7%, 13,34%, 33,96%, 33,96%, 13,34%, 2,7%.⁵⁶ Harga $F_h = 2,7\% \times 15 = 0,405$; $13,34\% \times 15 = 2,001$; $33,96\% \times 15 = 5,094$; $33,96\% \times 15 = 5,094$; $13,96\% \times 15 = 2,001$ dan $2,7\% \times 15 = 1,08$.

Berdasarkan perhitungan, ditemukan harga Chi Kuadrat hitung adalah: 8,97. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi Kuadrat Tabel dengan dk (derajat kebebasan) $6-1 = 5$. Bila dk 5 dan taraf kesalahan 5%, maka harga Chi Kuadrat Tabel = 11, 070. Karena harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari harga Chi Kuadrat Tabel (8,97

⁵⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta) Cet. IV, 2008, hlm. 172.

$< 11, 070$), maka distribusi data gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) adalah normal.

Data nilai variabel gaya kepemimpinan (sebagai variabel X) dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori (batas kelompok). Penentuan batas kelompok bawah sedang dengan rumus: $M-SD$ (rata-rata skor-Standar Deviasi), batas kelompok sedang atas dengan rumus: $M+1SD$ (rata-rata skor + Standar Deviasi), sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kelompok atas, $(M+1SD) = 70,47 + 15,08 = 85,55$, adalah semua siswa yang mempunyai skor 85,55 ke atas. Berdasarkan perhitungan ini terdapat 2 orang guru dari 15 yang menjadi responden atau sebanyak 13,33%.
- b) Kelompok rendah, $(M-1SD) = 70,47 - 15,08 = 55,39$, adalah siswa yang mempunyai skor 55,39 kebawah. Di sini ada 2 orang guru atau sebanyak 13,33%.
- c) Kelompok sedang, yakni siswa yang mempunyai skor diantara 85,55 sampai dengan 55,39. Di sini ada 11 orang guru atau sebanyak 73,34%.

Rekapitulasi pembagian kelompok atas, sedang dan rendah tersebut dapat disederhanakan dalam tabel berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi skor pendidikan akhlak siswa dalam kelompok atas, sedang dan rendah

Angka	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif (%)
$85,55 \leq$ keatas	2	13,33%
55,39-85,55	11	73,34%
$55,39 \geq$ kebawah	2	13,33%
Jumlah	15	100%

Berdasarkan data tabel di atas, variabel X (gaya kepemimpinan) diperoleh skor maksimum 99 skor minimum 46, rata-rata skor (mean) sebesar 70,47, standar deviasi/simpangan bakunya sebesar 15,08.

Skor maksimum 99 adalah nilai skor angket guru terhadap persepsinya kepada kepala madrasah dalam instrumen gaya kepemimpinan sangat tinggi. Nilai tersebut adalah nilai tertinggi dari kelompok guru yang mendapatkan skor sangat tinggi, disamping teman-teman lain dalam kelompok ini yang berjumlah 2 orang guru dengan rincian 89 dan 99.

Skor minimum sebesar 46, diperoleh satu orang. Hal ini berarti sebanyak 1 orang guru mempunyai skor dari angket gaya kepemimpinan rendah. Sedangkan 12 guru lainnya dengan nilai 55,39-85,55 termasuk dalam kategori kelompok guru dengan mendapat nilai gaya kepemimpinan cukup/sedang.

Skor rata-rata (mean) adalah 70,47 artinya seluruh guru memperoleh angka rata-rata 70,47. Hal ini dapat diartikan bahwa

seluruh guru mendapatkan nilai angket gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam kategori cukup.

Standar deviasi merupakan cara untuk mendeskripsikan distribusi skor kelompok berdasarkan ukuran nilai tunggal. Bila standar deviasi ditambahkan pada dan dikurangkan dari proporsi penyebaran skor subjek akan dihasilkan informasi khusus, yakni informasi tentang proporsi penyebaran skor subjek. Dari data di atas, diperoleh standar deviasi sebesar 15,08 dan rata-rata 70,47.

Berdasarkan diskripsi melalui hasil angka atau skor yang diperoleh dari angket dari gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diberikan kepada guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari dapat dikatakan bahwa skor nilai tersebut dalam kategori sedang/cukup.

b. Kinerja Kompetensi Pedagogik Guru

Data kinerja pedagogik guru diambil dengan perolehan angket yang diberikan kepada 15 guru sebagai responennya dengan rata-rata serta standar deviasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Rekapitulasi Data Kinerja Pedagogik Guru

No	Y	$x = X - \bar{X}$	y^2
1	76	5,2667	27,74
2	60	-10,73	115,2
3	90	19,267	371,2
4	99	28,267	799
5	67	-3,733	13,94
6	77	6,2667	39,27
7	61	-9,733	94,74

8	42		-28,73	825,6
9	58		-12,73	162,1
10	49		-21,73	472,3
11	82		11,267	126,9
12	78		7,2667	52,8
13	74		3,2667	10,67
14	67		-3,733	13,94
15	81		10,267	105,4

Standar deviasi

$$S_x = \sqrt{S_x^2} = \sqrt{230,78} = 15,19$$

Rata-rata (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{1061}{15} = 70,73$$

Varian:

$$S_x^2 = \frac{\sum x^2}{d.k.} = \frac{3231}{15} = 230,78$$

Selain itu, data di atas diketahui bahwa nilai terendah 42 sedangkan nilai tertinggi adalah 99. Data nilai tersebut memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 70,73 dan standar deviasinya 15,19.

Setelah rata-rata dan standar deviasinya diperoleh kemudian data dikelompokkan dalam beberapa kelas. Pengelompokan data tersebut dapat dilihat dala tabel distribusi data sebagai berikut :

Tabel 9 Tabel Penolong untuk Uji Normalitas Prestasi Siswa

No	Interval	F ₀	f _h	(f ₀ -f _h)	(f ₀ -f _h) ²	(f ₀ -f _h) ² / f _h
1	91-99	1	0,405	0,595	1,1424	2,82074
2	82-90	2	2,001	-0,001	-0,0019	-0,001
3	72-81	5	5,094	-0,094	-0,1805	-0,0354
4	63-71	5	5,094	-0,094	-0,1805	-0,0354
5	54-62	1	2,001	-1,001	-1,9219	-0,9605
6	43-53	1	0,405	0,595	1,1424	2,82074
Jumlah		15	15	0	0	4,60918

Berdasarkan langkah pengujian normalitas data oleh Sugiyono, bahwa untuk menentukan jumlah kelas interval adalah dengan mengurangi nilai terbesar dengan nilai terkecil dibagi enam, karena luas kurva normal dibagi menjadi enam, yang masing-masing luasnya adalah 2,7%, 13,34%, 33,96%, 33,96%, 13,34%, 2,7%.⁵⁷ Harga F_h = 2,7% x 15 = 0,405; 13,34% x 15 = 2,001; 33,96% x 15 = 5,094; 33,96% x 15 = 5,094; 13,34% x 15 = 2,001; dan 2,7% x 15 = 0,405.

Berdasarkan perhitungan, ditemukan harga Chi Kuadrat hitung adalah: 4,61. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi Kuadrat Tabel dengan dk (derajat kebebasan) 6-1 = 5. Bila dk 5 dan taraf kesalahan 5%, maka harga Chi Kuadrat Tabel = 11, 070. Karena harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari harga Chi Kuadrat Tabel (4,61 < 11, 070), maka distribusi data kinerja pedagogik guru (Y) adalah normal.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta) Cet. IV, 2008, hlm. 172.

Data nilai variabel kinerja pedagogik guru (sebagai variabel Y) dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori (batas kelompok). Penentuan batas kelompok bawah sedang dengan rumus: $M-SD$ (rata-rata skor Standar Deviasi), batas kelompok sedang atas dengan rumus: $M+1SD$ (rata-rata skor + Standar Deviasi), sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kelompok atas, $(M+1SD) = 70,73 + 15,19 = 85,92$, adalah semua siswa yang mempunyai skor 85,92 ke atas. Berdasarkan perhitungan ini terdapat 3 orang guru dari 15 guru yang diteliti atau sebanyak 20,00 %.
- b) Kelompok rendah, $(M-1SD) = 70,73 - 15,19 = 55,54$, adalah guru yang mempunyai skor 55,54 kebawah. Di sini ada 2 orang guru dari 15 guru atau sebanyak 13,33%.
- c) Kelompok sedang, yakni guru yang mempunyai skor diantara 55,54 sampai dengan 85,92. Di sini ada 10 orang guru atau sebanyak 66,67%.

Rekapitulasi pembagian kelompok atas, sedang dan rendah tersebut dapat disederhanakan dalam tabel berikut:

Tabel 10 Rekapitulasi skor pendidikan akhlak siswa dalam kelompok atas, sedang dan rendah

Angka	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif (%)
$85,92 \leq$ keatas	3	20,00%
55,54– 85,92	10	66,67%
$55,54 \geq$ kebawah	2	13,33%
Jumlah	40	100%

Skor maksimum 99 adalah nilai skor guru yang mendapatkan nilai kinerja pedagogik sangat tinggi. Nilai tersebut adalah nilai tertinggi dari kelompok guru yang lain yang mendapatkan rerata kinerja pedagogik sangat tinggi, disamping teman-teman lain dalam kelompok ini yang berjumlah 3 guru dengan rincian 99 satu guru, dan 90 dua orang guru.

Skor minimum sebesar 42, diperoleh satu orang guru. Sedangkan nilai 49 ada satu orang guru. Hal ini berarti sebanyak 2 orang siswa mempunyai skor dari nilai rerata skor angket kinerja pedagogik guru rendah. Sedangkan 10 siswa lainnya dengan nilai 55,54 sampai dengan 85,92 termasuk dalam kategori siswa dengan mendapat nilai raport atau prestasi belajarnya cukup/sedang.

Skor rata-rata (mean) adalah 70,73, artinya seluruh responden yang dalam hal ini adalah guru MIN Wonosari memperoleh angka rata-rata 85,92. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh guru mendapatkan skor atau nilai kinerja pedagogik dalam kategori cukup.

Standar deviasi merupakan cara untuk mendeskripsikan distribusi skor kelompok berdasarkan ukuran nilai tunggal. Bila standar deviasi ditambahkan pada dan dikurangkan dari proporsi penyebaran skor subjek akan dihasilkan informasi khusus, yakni informasi tentang proporsi penyebaran skor subjek. Dari data di atas, diperoleh standar deviasi sebesar 15,19 dan rata-rata 70,73.

Berdasarkan diskripsi melalui hasil angka atau skor yang diperoleh dari rata-rata nilai atau skor angket kinerja pedagogik guru di Madrasah

Ibtidaiyah Negeri Wonosari dapat dikatakan bahwa skor nilai tersebut dalam kategori cukup.

B. Analisis Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis asosiatif, yakni berupa dugaan adanya hubungan antar variabel. Untuk membuktikan adanya dugaan sementara dari hipotesis yang peneliti ajukan, maka dibuktikan dengan teknik uji koefisien korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya pengaruh dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Rekapitulasi data variabel

Setelah penyebaran angket dan merekap hasil rata-rata raport siswa, maka data tersebut ditabulasikan untuk dimasukkan dalam rumus uji hipotesis yang diajukan seperti berikut:

Tabel 11 Tabulasi data variabel gaya kepemimpinan dan kinerja
pedagogik

No Responden	X	Y	x ²	y ²	xy
a	b	c	d	e	f
1	75	76	5625	5776	5700
2	56	60	3136	3600	3360
3	89	90	7921	8100	8010
4	99	99	9801	9801	9801
5	68	67	4624	4489	4556
6	80	77	6400	5929	6160
7	56	61	3136	3721	3416
8	46	42	2116	1764	1932
9	57	58	3249	3364	3306
10	49	49	2401	2401	2401
11	75	82	5625	6724	6150
12	71	78	5041	6084	5538
13	82	74	6724	5476	6068
14	75	67	5625	4489	5025
15	79	81	6241	6561	6399
Σ	1057	1061	77665	78279	77822
	Σx	Σy	Σx^2	Σy^2	Σxy

b. Menjumlahkan semua variabel sesuai kebutuhan rumus

Langkah I		
a.	N	15
b.	Σx	1057
c.	Σy	1061
d.	Σxy	77822

e.	Σx^2	77665
f.	Σy^2	78279
g.	$(\Sigma x)^2$	1117249
h.	$(\Sigma y)^2$	1125721

c. Memasukkan dalam rumus

Langkah II		
i.	$N\Sigma xy$	1167330
j.	$(\Sigma x)(\Sigma y)$	1121477
k.	$(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)$	47726
l.	$(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)$	48464

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

langkah IV		
a.	$N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)$	45853
b.	$\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}$	2312992864

$$r_{xy} = \frac{45853}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}} = 0,953411$$

Nilai r^2 (r_{xy}) dibulatkan ke dua desimal = 0,95

Berdasarkan hasil analisis didapat harga $r_{xy} = 0,95$. Uji signifikansi korelasi *product moment* secara praktis langsung dapat dikonsultasikan dengan tabel *r product moment* dengan ketentuan; bila r hitung (r_h) lebih kecil dari r -tabel ($r_h < r$ -tabel), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r -tabel (maka H_a diterima dan H_0 ditolak).

Berdasarkan uji di atas, diperoleh bahwa r hitungnya adalah 0,953 dan r tabelnya adalah 0,514; yang dapat dikatakan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian koefisien korelasi 0,953 tersebut signifikan. Adapun untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dari hasil uji di atas adalah dikonsultasikan dengan tabel berikut:

Tabel 12 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan interval korelasi di atas, hasil uji data (0,95), berada pada interval 0,80 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan atau pengaruhnya adalah sangat kuat.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Adapun koefisien korelasi di atas adalah 0,95, kemudian dikuadratkan; $0,95^2 = 0,9025$. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kinerja pedagogik guru 90,25% yang ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah. Pengertian ini sering diartikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala

madrasah terhadap kinerja pedagogik guru adalah 90,9%, dan sisanya 9,1% ditentukan oleh faktor lain.

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi sederhana karena hanya terdiri dari dua variabel. Adapun rumus regresi yang digunakan perhitungan analisis regresi sederhana ($Y' = a + bX =$).

Sesuai perhitungan analisis regresi sederhana (seperti yang terdapat dalam lampiran) ditemukan harga $a = 3,03$ dan harga $b = 0,96$. Persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja pedagogik guru berdasarkan gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah $Y' = 3,03 + 0,96 X$.

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Artinya untuk setiap kenaikan 1 unit satuan gaya kepemimpinan (X) akan diikuti oleh kenaikan secara linier skor/nilai kinerja pedagogik guru (Y) sebesar 0,96, pada bilangan konstan 3,03. Dengan kata lain, semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin tinggi pula kinerja pedagogik guru. demikian pula sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin rendah pula kinerja pedagogik guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasilnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pedagogik guru. Dengan hasil analisis berupa r_{xy} tersebut signifikan, maka hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pedagogik guru” terbukti kebenarannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja pedagogik guru MIN Wonosari.

Sedangkan untuk menguji signifikansi regresi tersebut digunakan uji F (F hitung), dengan rumus $F = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} = \frac{29390}{22,62} = 129,85$

Berdasarkan perhitungan rumus F_h diperoleh harga F sebesar 129,85 harga ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel (F_t), dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5 %. Dalam tabel F_t adalah sebesar 0.001. dalam hal ini berlaku ketentuan “bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi”.

Adapun untuk melihat signifikansi persamaan tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} pada tabel Anova yang dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $F < F_{tabel}$, maka persamaan regresi tidak dapat digunakan untuk prediksi.

- b. Apabila $F > F_{\text{tabel}}$, maka persamaan regresi dapat digunakan untuk prediksi.
- c. Selain itu, dapat pula dengan melihat nilai sig. Dapat digunakan untuk prediksi apabila nilai Sig. $< 0,05$.

Tabel 13 Rangkuman hasil analisis varian

Sumber Varian	JK	dk	RK	F	P	Kesimpulan
Regresi	2936,900	1	2936,900	129,848	0,001	Signifikan
Residu	294,033	13	22,618			
Total	3230,933	14	230,781			

Berdasarkan tabel anova tersebut, dapat dikatakan bahwa besarnya F regresi dari F hitung 129,848, F tabel = 0.001. maka dapat diperoleh $F_h > F_t$ yang menunjukkan bahwa koefisien arah regresi kinerja pedagogik guru (Y) atas gaya kepemimpinan (X) signifikan dan linier. Demikian pula dapat dikatakan bahwa dengan mengontrol gaya kepemimpinan (X) tetap ada kontribusi positif dengan kinerja pedagogik guru (Y).

2. Pembahasan hasil uji hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan analisis diperoleh bukti bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pedagogik guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Gunungkidul. Hal ini dibuktikan oleh adanya hasil uji normalitas data diperoleh harga *chi-kuadrat* untuk gaya kepemimpinan (X^2) = 8,97 dan kinerja pedagogik guru (Y^2) = 4,61. Yang dibandingkan dengan chi kuadrat tabel adalah 11,070 ($8,97 < 11,070$ dan $4,61 <$

11,070). Jadi dapat diketahui bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Pada uji hipotesis diperoleh harga $r_{yx} = 0,909$ dengan interval pengaruh yang sangat kuat. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pedagogik guru. Sehingga semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja pedagogik guru.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai F_{reg} hitung sebesar 129,848 atau dibulatkan menjadi 129,85 dengan db 2/13. Dari hasil analisis juga diperoleh harga kuadrat determinasi $R^2 = 0,909$ atau 90,9% dengan $p = 0,001$, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pedagogik guru.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus determinasi tersebut, sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja pedagogik guru (Y) diperoleh nilai = 0,909. Hal ini berarti 90,9% kinerja pedagogik guru (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X). Artinya bahwa variasi kinerja pedagogik guru (Y) ditentukan oleh variasi gaya kepemimpinan (X) sebesar 90,9 %, melalui persamaan regresi $Y = 3,03 + 0,96 X$. Sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor lain, seperti motivasi, sarana

prasarana, media pembelajaran dan latar belakang pendidikan orang tua siswa.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian bab sebelumnya, dan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan, maka dalam bab ini dapat disimpulkan bahwa pada uji hipotesis dengan uji korelasi product moment diperoleh harga $r_{yx} = 0,909$ dengan interval pengaruh yang sangat kuat. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pedagogik guru. Sehingga semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja pedagogik guru.

Selain itu, dari analisis regresi diperoleh nilai F_{reg} hitung sebesar 129,848 atau dibulatkan menjadi 129,85 dengan db 2/13. Dari hasil analisis juga diperoleh harga kuadrat determinasi $R^2 = 0,909$ atau 90,9% dengan $p = 0,001$. Berdasarkan hasil perhitungan rumus determinasi tersebut, sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja pedagogik guru (Y) diperoleh nilai = 0,909. Hal ini berarti 90,9% kinerja pedagogik guru (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X). Artinya bahwa variasi kinerja pedagogik guru (Y) ditentukan oleh variasi gaya kepemimpinan (X) sebesar 90,9 %, melalui persamaan regresi $Y = 3,03 + 0,96 X$. Sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor lain.

B. Saran

1. Bagi Kepala Madrasah

- a. Kemandirian sebuah madrasah dan perkembangannya ditentukan oleh kemandirian dan profesionalisme dalam pengelolaan oleh pemimpin madrasah.
- b. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan kerjasama dengan pihak terkait agar madrasah lebih maju dalam kiprahnya memajukan anak bangsa.
- c. Bersama guru dan karyawan agar meningkatkan kerjasama dan komunikasi antar personil agar madrasah lebih kompak dan sinergis.

2. Bagi Guru

1. Guru hendaknya lebih giat lagi meningkatkan kinerja terkait kompetensi dan indikator pedagogiknya dalam rangka pengelolaan pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas.
2. Bersama guru dan siswa secara sinergi dalam melaksanakan kontrak belajar agar tujuan pembelajaran dapat terukur dan tercapai dengan lancar serta kompak.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Nigro, Felix. dan Lioyd.G.Nigro. 1999. *Administrasi Publik*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka.
- Az- Zarnuji, *Ta'lim Muta'alim*, (t.t Darul Ihya', t. th.), hlm, 17
- Daryanto, M. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Djamarah, Saiful Bahri. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- DPR RI "Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen"
- Erni Pertiwi, Urai Husna Asmara, Muhammad Asrori. 2011. *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Layanan Administrasi Tata Usaha dengan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Pontianak*, Jurnal Pendidikan Prodi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP Universitas Tanjungpura, Pontianak.
- Hadjar, Ibnu. 1999. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ishak, Arep. 2003. *Hendri Tanjung, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke - 2,. (Jakarta: Universitas Trisakti, Jakarta.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Ed. III. Jakarta: Grafindo Pustaka Utama.
- Malayu S. P., Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Maman., & Muhidin. Sambas, Abdurrahman. 2010. *Panduan praktis Memahami Penelitian*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.

- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, Noeng. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abudi. 2001. *Prespektif Islam tentang Pola Hubungan Guru-Murid: Studi Pemikiran*
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurdin, Muhammad. 2008. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ruzz Media.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Yatim.2001. *Metode Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Robins, Stephen P & Mary Coulter, Manajemen Jilid 1, diterjemahkan oleh Bob Saran, Wibi Hardani-Ed.10.Cet.13. Jakarta: Erlangga, 2010), hl.6
- Saondi, Ondi dan Arif Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung : Aditama.
- Sudarwan, Danim. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sudarwan, Danim. 2010. *Pedagogik, Andragogi, dan Heutagogik*. Bandung: Alfabeta.

- Sudjana, N. dan Ibrahim, R. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyorini. 2001. *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal IlmumPendidikan.
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di kecamatan paguyangan Kabupaten brebes*. Semarang: UNNES.
- Sumidjo, Wahdjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persaja.
- Suprayogo, Imam. 1999. *Reformulasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press.
- Surya, Muhammad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Qurasy.
- Syahril, Bambang. 2013. *Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Sikap Guru, dan Disiplin guru Terhadap Kinerja Guru sma Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- T. Hani, Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ([http: yahoo.com](http://yahoo.com), diakses tanggal 12-11-2013).
- Usman, Uzer. 1992. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wojowasito dan Poerwadarminta. 1982. *Kamus Lengkap Inggeris-Indonesia Indonesia-Inggeris*. Bandung: Hasta
- Wulandari, Sri. 2012. *Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Di Kecamatan Gebog*. Semarang: IAIN Walisongo.

Yamin, Martinis. 2010. *Standarisai Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada Press.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WONOSARI

Alamat : Semenrejo, Pulutan, Wonosari, Gunungkidul Kode Pos 55851

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : Mi.12.02.1/PP.00/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZAINAL ARIFIN, S.Ag
NIP : 195919111982021001
Pangkat/Gol. : Pembina/IV a
Jabatan : Kepala MIN Wonosari

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta Program Pascasarjana (S2) Magister Studi Islam Fakultas Agama Islam Nomor :015/PPs-MSI/I/2015 tanggal 14 Januari 2015 tentang permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

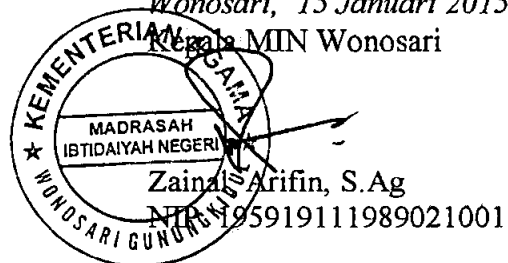
Nama : Amirsholih
NIM : 12913110
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Alamat : Kedungwanglu, Playen, Gunungkidul, DIY 55851

Diberikan izin untuk mengadakan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pedagogik Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wonosari Kab. Gunungkidul*".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wonosari, 15 Januari 2015

Kepala MIN Wonosari



	pembelajaran sendiri				
10	Saya menggunakan bahan-bahan yang tersedia dilingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran				
11	Saya menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah				
12	Saya memanfaatkan laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar				
13	Saya tidak menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar				
14	Saya memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa				
15	Saya melakukan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran				
16	Saya membuat evaluasi sendiri alat evaluasi untuk ulangan harian/formatif				
17	Saya tidak pernah memeriksa hasil ulangan/pekerjaan rumah siswa				
18	Saya berusaha mengenal kemampuan anak didik saya				
19	Saya mampu mendiagnosa kesulitan belajar siswa saya				
20	Saya tidak memberikan pengayaan kepada siswa yang berprestasi pada ulangan				
21	Saya memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar				
22	Saya tidak mau melibatkan diri dalam kegiatan kepanitiaan sekolah				

23	Saya melibatkan' diri dalam organisasi profesi guru				
24	Prosentase kehadiran saya dalam mengajar tinggi				
25	Saya tidak hadir di kelas tepat waktu dalam mengajar				

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah dengan memberikan ceck list pada kolom yang disediakan yang menurut Bapak/Ibu paling tepat:

No	PERTANYAAN/PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Selalu	Sering	kadang-kadang	tidak pernah
1	Beliau membuat saya bersemangat dalam melaksanakan tugas.				
2	Beliau menjadi contoh dan suri tauladan bagi saya.				
3	Beliau mengilhami saya untuk setia kepada organisasi.				
4	Beliau bekerjasama dengan guru lain.				
5	Beliau sering mengungkapkan gagasan/informasi yang bisa menjadi sumber inspirasi saya dalam melaksanakan tugas.				
6	Beliau membantu mengatasi hambatan yang saya hadapi dalam menjalankan tugas.				

7	Beliau sangat bangga pada para guru dan karyawan.				
8	Beliau menggunakan kata-kata yang dapat membangkitkan moril atau semangat pada guru dan karyawan.				
9	Beliau selalu memberi contoh tentang apa yang diharapkan dalam bekerja.				
10	Beliau selalu meyakinkan saya untuk memandang atau menghargai tugas dan misi kerja sangat penting.				
11	Beliau selalu memberi dorongan pada saat tim kurang menunjukkan semangat kerja.				
12	Beliau enggan meluangkan waktu guna penyelesaian tugas.				
13	Beliau tidak enggan mengeluarkan uangnya guna penyelesaian tugas yang optimal.				
14	Beliau bersedia tetap bersama dalam situasi yang sulit.				
15	Beliau sering merangsang saya untuk memikirkan kembali gagasan atau tindakannya yang selama ini tidak pernah diragukannya.				
16	Beliau sering mendorong saya untuk berpikir tentang masalah yang saya hadapi dengan menggunakan perspektif baru.				
17	Beliau sering mengilhami saya				

	dengan cara- cara baru untuk melihat masalah yang saya hadapi.				
18	Beliau selalu mendorong saya untuk mengerjakan tugas lebih baik.				
19	Beliau selalu memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dari apa yang diharapkan atau diinginkan.				
20	Beliau jarang memberikan perhatian pribadi kepada saya bila tidak mendapatkan kesempatan.				
21	Beliau sering menyatakan apresiasinya pada saat saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				
22	Beliau merasa puas apabila saya memenuhi standar kinerja yang telah disepakati dengan baik.				
23	Beliau memperlakukan setiap guru dan karyawan secara individual.				
24	Berkomunikasi dengan guru dan karyawan secara harmonis				
25	Memiliki empati dan sosial yang tinggi				

VALIDITAS BUTIR & RELIABILITAS INSTRUMEN ANGGKET KINERJA PEDAGOGIK GURU

NO RESP	BUTIR NOMER															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	36
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	40
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
8	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	17
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
10	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	29
11	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	50
12	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	46
13	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	44
14	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	42
15	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	49
ΣX	41	40	44	39	40	41	40	46	42	40	41	43	39	42	41	
ΣX ²	1681	1600	1936	1521	1600	1681	1600	2116	1764	1600	1681	1849	1521	1764	1681	
ΣXY	1845	1440	2376	2301	1600	1886	1240	782	1302	1160	2050	1978	1716	1764	2009	

Validitas Butir:

$r(\text{butir-total}) \rightarrow$	$r =$	0.81	0.61	0.83	0.85	0.78	0.90	0.81	0.14	0.91	0.81	0.84	0.73	0.65	0.87	0.79
$r(\text{tabel}) \rightarrow r(0,05; 13)$	$=$	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51
Kesimpulan (Validitas butir)	=	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V

Reliabilitas Instrumen:

Alfa Cronbach $\rightarrow \alpha =$	####
$s^2 =$	1.07 0.67 1.21 0.97 0.67 1.07 0.67 0.50 1.17 0.67 1.07 1.12 0.69 1.17 0.78 ####

REKAPITULASI JAWABAN ITEM KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

NO RESP	BUTIR NOMER												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
8	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
10	2	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
11	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
12	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	3
13	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
14	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2
15	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3
ΣX	38	44	42	40	42	40	41	43	42	40	50	42	41
ΣX^2	1444	1936	1764	1600	1764	1600	1681	1849	1764	1600	2500	1764	1681
ΣXY	2850	2464	3738	3960	2856	3200	2296	1978	2394	1960	3750	2982	3362

Validitas Butir:

REKAPITULASI JAWABAN ITEM KINERJA PEDAGOGIK GURU

NO RESP	BUTIR NOMER												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1
9	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
10	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1
11	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4
12	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4
13	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
14	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2
15	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4
ΣX	42	40	44	40	41	41	41	46	43	42	41	43	44
ΣX^2	1764	1600	1936	1600	1681	1681	1681	2116	1849	1764	1681	1849	1936
ΣXY	3192	2400	3960	3960	2747	3157	2501	1932	2494	2058	3362	3354	3256

Validitas Butir:

REKAPITULASI JAWABAN ITEM KINERJA PEDAGOGIK GURU

BUTIR NOMER												TOTAL
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	60
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	90
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	99
3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	67
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	77
3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	61
3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	42
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	58
1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	49
2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	82
3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	78
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	74
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	67
4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	81
42	41	42	43	46	43	42	43	44	41	44	42	
1764	1681	1764	1849	2116	1849	1764	1849	1936	1681	1936	1764	
2814	3321	0	86	#VALUE!	86	84.042	-0.043	-0.08448	-0.03934	0	0	

APLIKASI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI
DENGAN RUMUS KORELASI PRODUCT MOMENT

No Responden	X	Y	x ²	y ²	xy
a	b	c	d	e	f
1	75	76	5625	5776	5700
2	56	60	3136	3600	3360
3	89	90	7921	8100	8010
4	99	99	9801	9801	9801
5	68	67	4624	4489	4556
6	80	77	6400	5929	6160
7	56	61	3136	3721	3416
8	46	42	2116	1764	1932
9	57	58	3249	3364	3306
10	49	49	2401	2401	2401
11	75	82	5625	6724	6150
12	71	78	5041	6084	5538
13	82	74	6724	5476	6068
14	75	67	5625	4489	5025
15	79	81	6241	6561	6399
Σ	1057	1061	77665	78279	77822
	Σx	Σy	Σx^2	Σy^2	Σxy

CATATAN:

- Masukan DATA X ke kolom b dan DATA Y ke kolom c
- Masukan masing-masing Resume ke Rumus korelasi Product Moment
- Bila jumlah responden Anda kurang dari 42 blok row seperlunya lalu klik kanan dan pilih delete trus urutkan kembali nomor respondennya
Bila jumlah responden Anda lebih dari 42 blok row seperlunya lalu klik kanan dan pilih Insert trus urutkan kembali nomor respondennya

RESUME I		
a.	N	15
b.	Σx	1057
c.	Σy	1061
d.	Σxy	77822
e.	Σx^2	77665
f.	Σy^2	78279
g.	$(\Sigma x)^2$	1117249
h.	$(\Sigma y)^2$	1125721

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

RESUME II		
i.	$N \Sigma xy$	1167330
j.	$(\Sigma x)(\Sigma y)$	1121477
k.	$(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)$	47726
l.	$(N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)$	48464

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

RESUME III		
m.	$N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)$	45853
n.	$[(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) / (N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)]$	2312992864

RESUME IV		
o.	$N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)$	45853
p.	$\sqrt{[(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) / (N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)]}$	48093.58444

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) / (N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)]}} = 0.953411989$$

Nilai r^2 (r_{xy}) dibulatkan ke dua desimal = 0.95

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

- ❖ Nama : Amirsholih ,S.Pd.I
- ❖ Tempat, Tanggal Lahir : Gunungkidul, 16 Oktober 1972
- ❖ Anak Ke : 5
- ❖ Alamat Lengkap : Kedungwanglu, RT 07 RW 05
Banyusoco, Playen, Gunungkidul
- ❖ Nomor KTP : 3403031610720001
- ❖ Agama : Islam
- ❖ Nomor Telepon : 081904070254/085295747457

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- ❖ MIS YAPPI Kedungwanglu, Namyusoco, Playen , Gunungkidul, Lulus Tahun 1986
- ❖ MTsN Banyusoco , Playeni, Gunungkidul, Tahun Lulus 1989
- ❖ MAN Wonokromo , Pleret Bantul, Tahun Lulus 1992
- ❖ D II, STITY Yogyakarta, Lulus Tahun Tahun 2004
- ❖ SI , STITY Yogyakarta, lulus Tahun 2010

C. PENGALAMAN KERJA

- ❖ Guru MI YAPPI Kedungwanglu, Banyusoco, Playen Gunungkidul Tahun 1999 sampai 2008
- ❖ Guru MIN Wonosari Gunungkidul Tahun 2009 sampai sekarang

Demikian data diri dan biodata ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Sayanyatakan bahwa data ini benar, dan sayaa bertanggungjawab secara penuh atas kebenaran data ini.

Wonosari, 28 April 2015



Amirsholih