

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI 1
MODEL PALEMBANG**



SKRIPSI SARJANA S.1

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh:

**TRI YULIANTI
NIM. 12 29 0065
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
2017**

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
di
Palembang

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI 1 MODEL PALEMBANG** “ yang ditulis oleh saudari TRI YULIANTI, NIM. 12 29 0065 telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Choirun Niswah, M.Ag.
NIP. 19700821 199603 2002

Palembang, November 2016

Pembimbing II



Leni Marleni, M.Pd.I
NIP. 19790828 200701 2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI 1
MODEL PALEMBANG**

yang ditulis oleh **TRI YULIANTI, NIM. 12 29 0065**
telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 28 Desember 2016

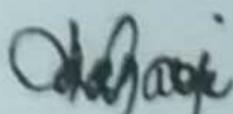
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Palembang, 28 Desember 2016
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

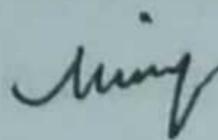
Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris



M. Hasbi, M.Ag.
NIP. 19760131 200501 001



Kris Setyaningsih, S.E., M.Pd.I.
NIP. 19640902 199003 2 002

Penguji Utama : Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si (.....
NIP.19700821 199503 2 001

Penguji Kedua : Febriyanti, S.Ag., M.Pd.I. (.....
NIP.19770203 200701 2 015

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (Q.S. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ *Kedua Orang Tua Saya, Ibu (Sukmawati) dan Ayah (Yanto zaini), dan Kedua kakanda Saya (Safri Efendi, SE. M.M dan Setia Budi, S.KOM) serta Keluarga Besar yang sudah mendo'akan dalam penyusunan Skripsi ini.*
- ❖ *Kepada Ayunda Ipar Saya Septiana Irawati, S.KOM selalu mendo'akan dalam penyusunan skripsi ini*
- ❖ *Kepada Kekasihku Ruli Arya Jhota, S.Pd yang mendukung dan memotivasi saya dalam penyusunan skripsi ini*
- ❖ *Kepada keponakkan saya Agilla Zaski Alfaraisa yang selalu menghibur dalam membuat skripsi ini*
- ❖ *Kedua Pembimbing Saya Leni Marlina, M.Pd.I dan Choirun Niswah, M.Ag*
- ❖ *Teman-Teman Seperjuangan ku," Melati, Nindi Ayuningsih, Siti Nurjanah, Yuanna Haritsyah Sigalingging, Rachmayanti, dan Mba Nina Wati. "*
- ❖ *Keluarga Besar Prodi Manajemen Pendidikan Islam*
- ❖ *Kepada Seluruh Sealmamater UIN Raden Fatah Palembang*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau yang selalu istiqomah di jalan-Nya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M. A., Ph. D., Selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bapak Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang
3. Bapak M. Hasbi, M.Ag., dan Ibu Kris Setyaningsih, S.E., M.Pd.I., selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi MPI yang telah memberi arahan kepada saya selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dra. Hj. Choirun Niswah, M.Ag., selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Leni Marlina, M.Pd.I., selaku Pembimbing II yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang telah sabar mengajar dan memberikan ilmu selama saya kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Yan Hery Darmansyah, S.Pd., M.M., selaku Kepala Sekolah, Ibu Hj. Agustina, S.Pd.I., M.Si., selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang Palembang yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Orang Tuaku yang tiada henti-hentinya selalu mendo'akan serta memotivasi demi kesuksesanku.
8. Kepada kekasihku dan kakakku yang selalu mendo'akan dalam setiap perjalanan skripsi saya.
9. Rekan-rekan Prodi MPI 2012 seperjuanganku. Kalian adalah inspirasi terindah dalam hidupku, tangan kalian selalu terbuka untuk memberikan bantuan dan

bibir kalian tak pernah kering untuk memberikan nasehat-nasehat emas demi kedewasaanku serta selalu menemani saat ku mengalami hal-hal baru yang kadang membingungkanku.

Semoga bantuan mereka dapat menjadi amal shaleh dan diterima oleh Allah SWT sebagai bekal di akhirat dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. *Amin Ya Robbal'alamin*. Akhirnya, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2017
Penulis

Tri Yulianti
NIM. 12 29 0065

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Tinjauan Pustaka.....	10
F. Kerangka Teori.....	12
G. Definisi Operasional.....	17
H. Hipotesis.....	18
I. Variabel Penelitian.....	19
J. Metodologi Penelitian.....	19
K. Populasi dan Sampel.....	21
L. Teknik Pengumpulan data.....	22
M. Analisis Data.....	23
N. Sistematika Penulisan.....	25

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.	26
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.	26
2. Fungsi Kepemimpinan.	34
3. Syarat-syarat Pemimpin.	36
4. Ciri-ciri Pemimpin Baik.	37
5. Karakteristik Pemimpin.	39
6. Tugas Pemimpin.	40
7. Pengertian Kepala Madrasah.	41
8. Peran Kepala Madrasah/Kepala Sekolah.	42
9. Syarat-syarat Menjadi Kepala Madrasah/Kepala Sekolah.	43
10. Tugas Kepala Madrasah/Kepala Sekolah.	44
11. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepala Madrasah.	45
B. Kinerja Pegawai.	47
1. Pengertian Kinerja Pegawai.	47
2. Indikator Kinerja Pegawai.	49
3. Penilaian Kinerja.	50
4. Metode Penilaian.	52
5. Persyaratan.	53
6. Permasalahan Penilaian Kinerja.	54
7. Kriteria Kinerja Pegawai.	55
8. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai.	56
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai.	58

BAB III KONDISI OBJEKTIF PENELITIAN. 60

A. Sejarah MTs Negeri 1 Model Palembang.	60
B. Identitas Madrasah.	62
C. Kepemimpinan Madrasah.	63
D. Visi dan Misi Madrasah.	64
E. Tujuan Madrasah.	67
F. Tugas dan Fungsi Pengelola Sekolah.	68
G. Struktur Organisasi.	72
H. Keadaan Guru MTs Negeri 1 Model Palembang.	73
I. Keadaan Pegawai MTs Negeri 1 Model Palembang.	77
J. Keadaan Siswa MTs Negeri 1 Model Palembang.	78
K. Keadaan Sarana Prasarana MTs Negeri 1 Model Palembang.	81

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	83
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	83
B. Kinerja Pegawai.....	86
C. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai	89
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.	96
 DAFTAR PUSTAKA.	97
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Periode Kepemimpinan.....	63
Tabel 2	Keadaan Guru Tetap MTs Negeri 1 Model Palembang	73
Tabel 3	Keadaan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 1 Model Palembang	76
Tabel 4	Keadaan Pegawai MTs Negeri 1 Model Palembang	77
Tabel 5	Keadaan Siswa MTs Negeri 1 Model Palembang.....	79
Tabel 6	Keadaan Wali Kelas VII MTs Negeri 1 Model Palembang.....	79
Tabel 7	Keadaan Wali Kelas VIII MTs Negeri 1 Model Palembang	80
Tabel 8	Keadaan Wali Kelas IX MTs Negeri 1 Model Palembang	81
Tabel 9	Keadaan Sarana Prasarana	82
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	84
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Pengaruh Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 12	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai	90
Tabel 13	Perhitungan untuk memperoleh Mean dan SD	91

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi bawahan untuk memotivasi dan memicu bawahan agar dapat memberikan inspirasi mereka, sehingga inspirasi dan kreatifitas bawahan dapat berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun latar belakang penulis menganggakat judul ini yaitu kurangnya perhatian kepala madrasah dalam mengevaluasi pekerjaan bawahan dan tidak adanya motivasi yang penuh yang diberikan kepala madrasah dalam kepemimpinannya, sehingga bawahan selalu mengalami kesulitan dalam bekerja. Maka penulis tertarik mengambil judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang*”.

Masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang, untuk mengetahui kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang yang berjumlah 15 orang dengan rincian laki-laki dan perempuan, jenis penelitian ini kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu, observasi, kuesiuner/angket, dan dokumentasi, sedangkan teknis analisis data yang digunakan adalah mencari Mean, Standar Deviasi, Tinggi Rendah dan menggunakan rumus “T” untuk sampel kecil yang satu sama lain tidak saling berhubungan.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa hasil angket dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang peneliti melakukan interprasi dengan melakukan perhitungan df sebesar 15 orang dengan rumus $(N_1+N_2) - 2 = (15 + 15) - 2 = 28$ maka, dengan df sebesar 28 orang berkonsultasi padaa tabel nilai”t” baik pada taraf signifikan5% 2,05 maupun pada taraf signifikan 1% 2,76. langkah selanjutnya dengan membandingkan besarnya”t” yang diperoleh sebesar 0,001 . Dengan hasil yang telah dikemukakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis yang selalu memberikan kesempatan pegawai untuk mengemukakan pendapatnya dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Maka dengan hasil yang didapat peneliti mengajukan saran, pendapat diajukan pada kepala madrasah agar dapat memperhatikan pegawai dan mengevaluasi pekerjaan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan saran untuk pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat tercapai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹

Lembaga pendidikan pertama dan utama dalam pembentukan dan pendidikan manusia muda. Disamping itu masyarakat juga mempunyai peran untuk membantu membangun bangsa dan negara dalam melalui pengembangan bidang intelektual yang berlangsung dalam lembaga yang disebut sekolah. Sekolah merupakan institusi yang bergerak dalam pelayanan publik atau memberikan pelayanan pendidikan dan pembelajaran. UUD1945 Pasal 31 Ayat 1 menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan. Demikian pula yang dinyatakan dalam UUD 1945 Pasal 3 bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.²

¹ Rusmaini, *Ilmu Pendidikan*, (Palembang: CV Grafika Telindo, 2011), hlm.2-3.

² *Ibid*, hlm. 4.

Banyak faktor yang mempengaruhi dunia pendidikan diantaranya adalah kepemimpinan yang dipraktekkan oleh seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang akan menentukan langkah langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah. Kepemimpinan menjadi satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan satu organisasi. Dengan demikian kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan esensinya selalu dikaitkan dengan bidang instansi atau lembaga pendidikan, yang mana yang selalu melibatkan pemimpin yang di pimpin.³

Masyarakat modern sekarang ini sangat berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik, yang mampu menuntun organisasi sesuai dengan konsep-konsep manajemen modern sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan.⁴ Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tujuan, sukses atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam mengerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan.⁵

Menurut Owens, kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi seseorang dengan orang lain, tidak ada pengikut tidak

³ *Ibid*, hlm. 5.

⁴ Sobry Sutikno, *pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), hlm. 3.

⁵ *Ibid*, hlm. 9.

pemimpin.⁶ Tugas kepemimpinan, *leadership function*, meliputi dua bidang utama pekerjaan yang harus diselesaikan dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang disebut *Task Function*. Tugas yang berhubungan dengan kekompakan kelompok disebut *Relationship*.⁷ Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi termasuk organisasi pendidikan di zaman yang terus mengalami perubahan dan perkembangan akan diperlukan dalam memberdayakan semua potensi yang dimiliki organisasi tersebut. Kepemimpinan yang demikian diperlukan dalam mendorong organisasi untuk terus belajar dan tanggap dalam perubahan dan perkembangan yang terjadi untuk membangun lembaga tersebut.⁸

⁶ Sudarman Danim, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 41.

⁷ Kanisius, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), hlm. 6.

⁸ *Ibid*, hlm. 15.

Adapun ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan

Surat An-Nisa' ayat 58-59.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝٥٩﴾

Artinya:

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

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. tenaga.

Kepala sekolah/kepala madrasah merupakan pimpinan puncak yang harus mampu menguasai seluruh warga sekolah untuk digerakkan dalam mencapai tujuan, kepala madrasah juga harus menguasai sifat kepemimpinan yang baik sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat mencapai tujuan.⁹ kepala sekolah dalam satuan pendidikan merupakan. Kepala sekolah mempunyai dua jabatan dan berperan penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Pertama kepala sekolah/ kepala madrasah adalah pemimpin formal pendidikan. Tidak hanya itu kepala

⁹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 80.

sekolah/kepala madrasah pengelola di lembaga pendidikan dan kepala sekolah/kepala madrasah bertanggung jawab untuk keberhasilan sekolah.

Pemimpin yang benar-benar dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memiliki beberapa kriteria, yaitu; memiliki pengikut, memiliki kekuasaan dan memiliki kemampuan.¹⁰ Adapun seorang pemimpin kebanyakan dalam kepemimpinan menggunakan berbagai tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu lembaga pendidikan dalam situasi dan kondisi tertentu, diantaranya itu gaya kepemimpinan gaya demokrasi, kepemimpinan gaya *laizes fair* (santai), dan kepemimpinan gaya otoriter. Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.¹¹ Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik bawahan dan tugas yang ada dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja sehingga, menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam tidak memperhatikan pada pusat pekerjaan.¹²

Kepemimpinan kepala sekolah/kepala madrasah dikatakan efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang

¹⁰ *Ibid*, hlm.13.

¹¹ Rani Mariam, *Kinerja Pegawai* (Jakarta: Holistik, 2009), hlm. 45.

¹² *Ibid*, hlm. 45

pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dalam meningkatkan pemahaman bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.¹³ Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah/kepala madrasah adalah untuk mempengaruhi bawahan dan dapat memotivasi seluruh bawahannya dalam mencapai tujuan bagi lembaga tersebut.

Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.¹⁴ Adapun Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan, kedua menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian, ketiga sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntu.¹⁵

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang

¹³ *Ibid*, hlm. 54.

¹⁴ Gary Dasser, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, (Jakarta: prehalindo, 1997), hlm. 207.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 207.

telah di tetapkan.¹⁶ Menurut Fahmi mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang teruang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.¹⁷

Pegawai merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu perusahaan atau organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam suka atau tidak suka, menerima atau menolak.¹⁸ Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencapai visi dan misi di dalam organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan observasi awal kepemimpinan kepala madrasah yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang sudah baik yang dibuktikan lembaga madrasah tersebut selalu mengalami perubahan dan semakin maju, dengan keberhasilan kepala madrasah akan tetapi, peneliti menemukan kesenjangan kurangnya perhatian kepala madrasah dan memiliki sikap yang tertutup dalam mengembangkan dan mengevaluasi setiap pekerjaan pegawai hasil kinerja pegawai sendiri perlu adanya motivasi dan arahan seorang pemimpin itu sendiri,

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hlm. 45.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 76.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 49.

sedangkan kinerja pegawai yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang sudah baik, yang dibuktikan dengan dalam setiap pekerjaan selalu tepat waktu dan pegawainya selalu datang tepat pada jam kerjanya. Dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mempengaruhi hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan permasalahan diatas dan melihat langsung keadaan yang ada maka penulis tertarik mengangkat judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI 1 MODEL PALEMBANG**”

B. Batasan Masalah

Guna menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian ini, penulis merasa perlu membatasi masalah mengingat begitu luas aspek yang harus dikaji, serta keterbatasan yang penulis miliki baik keterbatasan waktu, biaya, dan lain sebagainya. Oleh karena itu peneliti ini hanya berfokus pada Gaya Kepemimpinan kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang ?

2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengembangkan permasalahan tentunya tidak terlepas dari tujuan dan kegunaan yang hendak dicapai dalam penelitian.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
- b. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.

2. Kegunaan/Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan diharapkan ini dapat memperoleh banyak manfaat, beberapa manfaat tersebut.

- a. Secara teoritis untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program pendidikan.
- b. Secara praktis bagi kepala sekolah sebagai masukan tentang pentingnya kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang. Sedangkan bagi pegawai sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan dampak pada peningkatan kinerja secara optimal.
- c. Bagi peneliti adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti sendiri.

E. Tinjauan Pustaka

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dan berhubungan dengan skripsi yang akan diteliti oleh peneliti

Raden Werang (2012) dengan judul skripsi *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Kota Marauke* penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah moral guru, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dengan menggunakan analisis data. Data penelitian yang terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah moral guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru

Adapun letak perbedaan pada skripsi sebelumnya, pada skripsi Raden Wenang lebih memfokuskan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kinerja guru dengan menggunakan analisis data. Sedangkan peneliti lebih memfokuskan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai.

Ivan Tri Sudewa (2013) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru di TK Lovely Lovita Tanjung* pada penelitian ini bahwa gaya kepemimpinandan profesionalisme guru pada TK lovely lovita sudah tergolong setuju untuk gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dan baik bagi profesionalisme guru tersebut.

Adapun letak perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada skripsi Ivan Tri Sudewa memfokuskan pada profesionalisme guru dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan sedangkan peneliti lebih memfokus pada gaya kepemimpinan ke kinerja pegawai.

Dedi Haryadi (2008) yang berjudul *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim* yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru yang didapatkan rxy yang kita peroleh yaitu (0,69)dan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan anatar manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru,

Adapun letak perbedaan dengan penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pada manajen kepala sekolah terhadap kinerja pegawai lebih mengetahui pengaruh terhadap kinerja guru sedangkan peneliti lebih memfokuskankan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

F. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka, kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam kelompok.¹⁹ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam kontek *Total Quality Management* adalah *kepemimpinan partisipatif yang lebih tingkatannya*.²⁰ pemimpin merupakan inti dari manajemen ini berarti bahwa tujuan manajemen akan tercapai jika ada pemimpinnya.²¹ kepemimpinan kepala sekolah akan menghasilkan dan mengerakkan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah dan mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.

¹⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 27.

²⁰ Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, ((Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hlm.158-159.

²¹ M. Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), hlm. 4.

John Adair mengemukakan ciri-ciri pemimpin yang berkualitas yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki integritas pribadi.
- b. Memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga yang dipimpinya.
- c. Mengembangkan kehangatan, budaya, dan iklim organisasi.
- d. Memiliki ketenangan dalam manajemen organisasi.
- e. Tegas dan adil dalam mengambil tindakan/kebijakan kelembagaan.²²

Tugas seorang pemimpin, kecuali harus memenuhi kebutuhan kelompok, juga harus dapat mempengaruhi kelompok sedemikian rupa sehingga apa yang dirasakan sebagai kebutuhan benar-benar bersifat realistik yaitu sesuai dengan kenyataan.²³

kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja sehingga rasional apabila keterburukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak menyesuaikan diri dengan perubahan dan tidak juga membuat strategi pendidikan yang adatif terhadap perubahan.²⁴

Adapun ciri khusus yang harus dimiliki kepala sekolah yang dikutip dalam buku Afrianto yang berjudul, *Kepemimpinan Pendidikan* ciri-ciri kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Kepribadian.
- b. Keahlian dasar.

²² Afriantoni, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Rafah Press, 2013), hlm. 126.

²³ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 50.

²⁴ Afriantoni, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Rafah Press, 2013), hlm. 127.

- c. Pengalaman dan pengetahuan Profesional.
- d. Diklat dan keterampilan profesional.

Menurut Sondang P Siagian mengemukakan bahwa ada lima gaya kepemimpinan dalam pendidikan yaitu sebagai berikut:

- a. Otokratis
- b. Militeristis
- c. Paternalistis
- d. Karismatis
- e. demokratis.²⁵

Sedangkan menurut Ordway Tead yang dikutip dalam bukunya, yang berjudul *Administrasi Pendidikan dan Supervisi Pendidikan* mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin kepala sekolah/kepala madrasah sebagai berikut:

- a. Berbadan sehat, kuat dan penuh energi.
- b. Yakin akan maksud dan tujuan organisasi.
- c. Selalu bergairah.
- d. Bersifat ramah-tamah.
- e. Mempunyai keteguhan hati.
- f. Unggul dalam teknik bekerja.
- g. Sanggup bertindak tegas.

²⁵ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 50-51.

- h. Memiliki kecerdasan.
- i. Pandai mengajari bawahan.
- j. Percaya pada diri sendiri.²⁶

2. Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.²⁷ Sedangkan Marihot Tua Efendi berpendapat bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya, dalam organisasi kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.²⁸ Lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri akan memacu kinerja yang baik.²⁹

Menurut yang dikutip dalam bukunya Henry Simamora yang berjudul *Manajemen Sumber Manusia* bahwa, kinerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan kinerja mempunyai tiga komponen penting yaitu:

²⁶ *Idid*, hlm. 53.

²⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 65.

²⁸ Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 43.

²⁹ Sopiah, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 67.

- a. Tujuan maksudnya tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel
- b. Ukuran maksudnya ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan standar kerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.
- c. Penilaian maksudnya penilaian kerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah tujuan yang hendak dicapai.³⁰

Adapun indikator kinerja karyawan yang dikutip dalam jurnal Bambang Guritno dan Waridin yang berjudul, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja JRBI, VOL INO, PP* adalah sebagai berikut:

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Mampu menciptakan dalam menyelesaikan pekerjaan

³⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), hlm. 96.

- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.³¹

G. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran bersama.³² menurut Prajudi Atmosudirdjo bahwa kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang menantang keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendaki.³³ kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan masa kepemimpinan dan penentuan keberhasilan sekolah.

2. Kinerja Pegawai

Hani Handoko yang dikutip mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui organisasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.³⁴ Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kinerja pegawai

³¹ (Jurnal), Bambang Guritno dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja JRBI*, VOL 1NO, PP. 63-74.

³² Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 149.

³³ M Ngalim Purwanto, *OP. Cit.* Hlm 26.

³⁴ Hanin Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPTe, 2002), hlm. 67.

adalah suatu tingkatan yang dicapai dalam suatu organisasi untuk menentukan kualitas atau kuantitas dari lembaga tersebut, dengan menggunakan visi misi sesuai tanggung jawab yang diberikan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.³⁵ Adapun hipotesis dalam penelitian ini.

Ha “terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Ho “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD*, (Bandung: Afabeta, 2014), hlm. 96.

I. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³⁶

Pada dasarnya penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X adalah gaya kepemimpinan transformasional sedangkan variabel Y adalah kinerja pegawai.

Maka dari uraian diatas dapat penulis gambarkan sebagai beriku:

Variabel Pengaruh X

Gaya Kepemimpinan
Kepala Madrasah

Variabel Terpengaruh Y

Kinerja Pegawai

J. Metodologi Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³⁷ Adapun metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu *field research*. Dimana penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung dengan mengobservasi keadaan yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.

³⁶ *Ibid*, hlm. 61.

³⁷ *ibid*, hlm.3.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun pengertian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁸

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dinyatakan dengan hasil angket mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

b. Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer dan sekunder dimaksud antara lain:

- 1) Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ditujukan pada seluruh seluruh pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
- 2) Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung data kepada pengumpul data, data sekunder peneliti memperoleh data dari beberapa buku, artikel, dan dokumen. Data jenis ini meliputi fasilitas pendidikan, jumlah guru, sarana

³⁸ *Ibid* , hlm. 14.

prasarana pendidikan yang diperoleh dari pengamatan dan mengobservasi langsung.

K. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian tentu ada populasi dan sampel untuk menjadi obyek dan data yang dikumpul akurat.

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.³⁹ populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Palembang yang berjumlah 15 orang dengan rincian 8 orang pegawai tetap dan 7 orang pegawai tidak tetap

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.⁴⁰ sampel penelitian ini diambil seluruh populasi dibawah 30 yang mana seluruh pegawai berjumlah 15 orang dalam rinciann 8 orang pegawai tetap dan 7 orang pegawai tidak tetap.

³⁹ *Ibid*, hlm. 117.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 118.

3. Informan Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini guna untuk memperkuat data yang dibutuhkan .

- a. Kepala sekolah, sebagai kunci dalam penelitian ini adalah atau sebagai informan kunci yang tetap.
- b. Tenaga kependidikan atau para staf pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang sebagai informan pendukung.

L. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingnya* data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*) pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain lain.⁴¹

1. Metode Observasi

Sebagai ilmiah observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematika fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas kepada pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.⁴² pada metode ini peneliti mengadakan pengamatan secara langsung ke madrasah dimana peneliti melihat langsung permasalahan yang ada dilapangan.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 193.

⁴² Sutrisno, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI, 200), hlm. 136.

2. Metode Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.⁴³ dimana angket akan disebarkan kesemua pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada, pada metode ini peneliti akan langsung mencari data yang berisikan tentang visi misi sekolah, jumlah pegawai dan jumlah guru.

M. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan.⁴⁴

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus uji “T” yang mana uji T termasuk sampel kecil yang tidak berhubungan, melakukan perbandingan antara to dengan tt dengan patokan

⁴³ *Ibid*, hlm. 199.

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 207.

- a. Jika t_o lebih besar atau sama dengan t_t maka hipotesis nihil ditolak, sebaliknya hipotesis alternative diterima atau di perstujui berarti antara keduanya variabel yang sedang kita selidiki perbedaanya secara signifikan memang terdapat perbedaan.
- b. Jika t_o lebih kecil dari pada t_t maka hipotesis nihil diterima atau disetujui sebaliknya hipotesis alternative ditolak. Berarti bahwa perbedaan antara variabel I dan variabel II itu bukanlah perbedaan yang berarti, atau bukan perbedaan yang signifikan.⁴⁵

Untuk menganalisa data yang ada, penulis menggunakan komperasi tes 't' dengan rumus sebagai berikut:

1. Mencari "t" dalam keadaan dua sampel yang di teliti sampel kecil

$$\text{Mencari Maean } M_x = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\text{mencari Standar Deviasi SD } \frac{1}{N} = \sqrt{N (\sum fx)(\sum fx)^2}$$

$$\text{Mencari pengaruh } t_o = \frac{M - M}{SE_{M1-M2}}$$

Keterangan :

$\sum FX$: Mean Variabel

SE_{M1-M2} : Standar Error of defference

N : Number Of Class

⁴⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 308.

N. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulis dalam menyusun penelitian ini, maka penulis membuat sistematika penulisan. Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II yang merupakan landasan teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai.

Bab III Gambaran umum tentang deskriptif wilayah yang meliputi, letak geografis, sejarah berdiri dan proses perkembangannya, visi misi madrasah, struktur organisasi, keadaan guru dan pegawai, keadaan siswa serta keadaan sarana prasarana.

Bab IV pembahasan dan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah serta pengaruh gaya kepemimpinan.

Bab V kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya dan kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.¹ Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang dan gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang terhadap kemampuan bawahannya.²

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.³ Sedangkan menurut Bass menjelaskan bahwa para pemimpin lebih tangguh dalam menghadapi rintangan dibandingkan nonpemimpin, dan mempunyai kapasitas untuk bekerja dengan sasaran yang jauh kedepan dan mempunyai kekuatan kemauan atau keteguhan hati.⁴

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang didalam situasi-situasi

¹ Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Preilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali, 2013), hlm. 42.

² Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Op. Cit.*

³ Veithzal Rivai dll, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 1.

⁴ Sobry Sutikno, *pememipin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), hlm. 9-10.

kerja sama, kepemimpinan atau kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya tidak hanya itu kepemimpinan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁵ Ada beberapa para ahli mendefinisikan kepemimpinan, antara lain:

- a. Koontz dan O'donnel mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.⁶
- b. Robbins mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan
- c. Fiedler mendefinisikan kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.
- d. Goerger R Rerry kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.⁷

Banyak pendapat yang menjelaskan gaya kepemimpinan maka gaya merupakan sikap atau cara yang dilakukan atau diterapkan dalam kepemimpinannya sehingga para bawahan dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin.

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, 2012), hlm. 126.

⁶ Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Op. Cit*

⁷ Veithzal Rivai dll, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 3.

Menurut Miftah Toha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku seseorang. Menurut Reddin kepemimpinan pada dasarnya memiliki dua aspek yang membedakan gaya kepemimpinan yang dipakainya yaitu sebagai berikut:

- a. pemimpin yang memiliki motif kuat untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal dengan gaya ini mempunyai motivasi kuat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik., tetapi di lain pihak pemimpin kurang memerhatikan hubungan kerja sama dengan bawahan dan tujuan dari organisasi. Jadi pemimpin itu semata-mata hanya menyelesaikan tugas-tugas rutin.
- b. Pemimpin yang lebih mementingkan hubungan kerja sama, baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama teman sejawat, pemimpin dengan gaya ini lebih mengutamakan hubungan kerja sama dan selalu berusaha menciptakan suasana dan iklim kerja yang menguntungkan sehingga dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. Tetapi pemimpin cenderung kurang atau tidak memberikan perhatian secara sungguh-sungguh terhadap pelaksanaan tugas dan hasil yang akan dicapai.⁸

Menurut Gery K Hines yang dikutip dalam buku Veithzal Rivai yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga gaya yaitu:

⁸ *Ibid*, hlm. 269-270.

a. Gaya Otokratik

Pemimpin otokratik membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan pada satu orang ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. Pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat. Keputusan dipaksakan dan bila ada komunikasi maka hanya bersifat *top down* (atas-bawah), bawahan ditekan karena itu menjadi takut dan tidak leluasa dalam keterpaksaan

Adapun ciri-ciri pemimpin otokratik antara lain:

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- 2) Menganggap bawahan sebagai alat semata.
- 3) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik.
- 4) Cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/ hukuman.⁹

b. Gaya Demokratik

Pemimpin yang demokratik (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka. Komunikasi berjalan dengan lancar sehingga saran berasal dari atasan (pemimpin) kebawahan, dan sebaliknya dari bawahan keatasan bawahan berpartisipasi dalam menetapkan sasaran dan memecahkan masalah.

⁹ *Ibid*, hlm. 270.

Adapun ciri-ciri pemimpin demokratis antara lain:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang mulia didunia.
- 2) Selalu berusaha untuk mensinkronisasikan kepentingan dari tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan.
- 3) Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan.¹⁰

c. Gaya Kendali Bebas

Pemimpin dengan gaya ini ditandai dengan pemberian kekuasaan pada bawahan kelompok dalam mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarah hanya sekedar bahkan tidak ada sama sekali. Gaya ini biasanya tidak berguna, akan tetapi bisa menjadi efektif bagi kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.¹¹

Menurut Sondang P Sagian yang dikutip dalam buku yang berjudul, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* menerapkan lima gaya kepemimpinan yang sering diterapkan pemimpin di antaranya sebagai berikut:

a. Otokratis

Gaya kepemimpinan yang mengarahkan kepada pengambilan keputusan tergantung pada pemimpinnya sendiri

Ciri-ciri pemimpin yang demokratis

¹⁰ Ibid , hlm 270.

¹¹ Ibid, hlm. 181.

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- 2) Menganggap bawahan sebagai alat semata.
- 3) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik.
- 4) Cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/ hukuman.¹²

b. Militeristis

Pemimpin yang dalam pekerjaan kepada bawahan selalu ingin memerintah yang sterkait dengan jabatan.

Ciri-ciri pemimpin yang militeristis

- 1). Dalam menggerakakan bawahan sering menggunakan cara perintah.
- 2) Dalam menggerakakan bawahan senang tergantung pada pangkat atau jabatan.
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan
- 5) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahan.
- 6) Mengemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

c. Paternalistis

Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin sukar untuk bergaul dan selalu mengatur bawahannya.

¹² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 50.

Ciri-ciri pemimpin paternalistis

- 1) meggangap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersifat terlalu melindungi (overprotective)
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
- 4) Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasi.
- 5) Sering bersikap mahatahu.

d. Karismatis

Seorang pemimpin karismatis mampu untuk mempengaruhi bawahanya untuk melewati kepimpinannya bersama dirinya.

Ciri-ciri pemimpin karimatis

- 1) mempunyai daya tarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
- 2) Pengikut tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu
- 3) Dia seolah-olah memilki kekuatan ghaib
- 4) Karisma yang dimilikinya tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.¹³

e. Demokratis

¹³ *Ibid*, hlm. 51.

Gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan bersama dari seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan.

Adapun ciri-ciri pemimpin demokratis

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang mulia didunia.
- 2) Selalu berusaha untuk mensinkronisasikan kepentingan dari tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan.
- 3) Senang menerima saran, kritik dari bawahan.
- 4) Selalu mengevaluasi setiap pekerjaan bawahan.

Banyak yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan itu sendiri. seperti penjelasan di atas menurut Sondang P Siagian menerapkan 5 gaya kepemimpinan dalam lembaga pendidikan salah satunya gaya kepemimpinan otoriter dan kharisma. Sedangkan Gery K Hines menjelaskan 3 gaya yang sering digunakan diantaranya, gaya otoriter dan demokratis Namun pada kenyataanya gaya kepemimpinan yang sering digunakan seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengungkapkan pendapatnya sehingga para bawahan termotivasi untuk selalu maju dan berkembang gaya kepemimpinan ini dianggap paling efektif dan selalu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya selain itu pemimpin dapat memahami karakter dan kemampuan para bawahannya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Sesungguhnya semua orang mempunyai potensi menjadi pemimpin, yang berbeda hanya derajat bakatnya saja. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan di luar organisasi. Secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan lima fungsi pokok antara lain:

- a. Fungsi *Instruktif*, maksudnya fungsi instruktif ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan di mana perintah itu di perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- b. Fungsi *Konsultatif*, maksudnya fungsi ini bersifat komunikasi dua arah hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan pemimpin yang memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi.
- c. Fungsi *Partisipasi*, maksudnya dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi *Delegasi*, maksudnya fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan

pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

- e. Fungsi Pengendalian, maksudnya kepemimpinan yang sukses harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam berkoordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.¹⁴

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok, dalam organisasi modern. Fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa ditujukan pada individu pemimpin formal. Sedangkan yang dikutip buku yang berjudul *Manajemen Pendidikan* bahwa fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja, antara lain:

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang praktis dan efektif.
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman, pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya

¹⁴ Sobry Sutikno, *pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), hlm.18-19.

secara jujur dan objektif.

- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.¹⁵

Selaian fungsi di atas adapun tugas dan fungsi sebagai kepala Madrasah

Banyak fungsi yang diterapkan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya, fungsi kepemimpinan sendiri untuk mengarahkan dan memberikan penjelasan tentang gaya kepemimpinan, agar para bawahan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan rasa tanggung jawab. Kenyataannya fungsi kepemimpinan seorang pemimpin dimana akan menyadari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memotivasi para bawahan dalam mengembangkan lembaga yang dipimpinnya. fungsi kepemimpinan sendiri sering diterapkan guna untuk mengarahkan dan memberikan rasa nyaman para bawahan.

3. Syarat-syarat Pemimpin

Dalam memangku jabatan pemimpin pendidikan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan peranannya sebagai pemimpin yang baik sukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani dan moralitas yang baik. Adapun persyaratan menjadi pemimpin antara lain:

- a. Rendah hati dan sederhana
- b. Bersifat suka menolong
- c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
- d. Percaya kepada dirisendiri

¹⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Op. Cit.* Hlm. 126.

- e. Keahlian dalam jabatan.

Adanya syarat-syarat kepemimpinan seperti diuraikan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya memerlukan kesanggupan dan kemampuan saja, tetapi lebih lagi kemampuan dan kesediaan pemimpin.¹⁶ Seorang pemimpin tentunya memiliki persyaratan dalam menjalankan kepemimpinannya, dengan persyaratan yang sering digunakan untuk melihat kemampuan dan rasa siap dalam menjalankan kepemimpinannya untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses dan berkualitas bagi para bawahannya sehingga dapat mengembangkan lembaga yang dipimpinnya.

4. Ciri Pemimpin yang Baik

Untuk menjadi seorang pemimpin bukan hal yang mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipegang harus memiliki ciri pemimpin yang baik dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang baik yaitu antara lain:

- a. Adatif terhadap situasi.
- b. Waspada terhadap lingkungan sosial.
- c. Ambisius dan berorientasi pada pencapaian.
- d. Tugas.
- e. Kerjasama atau kooperasi.
- f. Menentukan.
- g. Diandalkan dominan atau berkeinginan dan berkuatan untuk mempengaruhi orang lain.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 128.

- h. Energik atau tampil dengan tingkat aktifitas tinggi.
- i. Persisten.
- j. Percaya diri.
- k. Toleransi terhadap stres.¹⁷

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi yang dikutip dalam bukunya, yang berjudul *kepemimpinan dan prilaku organisasi*, pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas antara lain:

1. Kejujuran, artinya pemimpin yang tidak jujur tidak akan di percaya dan akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya.
2. Pandangan kedepan, artinya pemimpin yang baik harus memiliki pandangan kedepan adalah memiliki misi ke depan yang lebih baik.
3. Mengilhami pengikutnya, artinya pemimpin yang baik harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya dan menjadi pembelajar terus-menerus.¹⁸

Pemimpin yang baik tentunya memiliki ciri yang khusus dalam menjalankan kepemimpinannya, dan harus memiliki kompetensi yang baik. Tidak hanya itu seorang pemimpin harus ada rasa tanggung jawab dan kejujuran yang besar. Sehingga para bawahan akan memiliki rasa percaya yang tinggi dalam masa jabatan pemimpin itu sendiri.

¹⁷ Sudarwan Dnim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: ALfabeta, 2013), hlm. 13.

¹⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *kepemimpinan dan prilaku organisasi*, (PT RajaGrafindo,2012), hlm. 21.

5. Karakteristik Kepemimpinan

Karakter kepemimpinan berasal dari karakteristik dan temperamen yang dimiliki, yang menentukan tindakan, perasaan dan pikiran seorang pemimpin. Adapun karakteristik yang harus dimiliki seorang pemimpin kepala madrasah di antaranya sebagai berikut:

- a. Memiliki kecerdasan emosional.
- b. Komunikatif dan mendengarkan secara aktif
- c. Bersikap positif dan apresiatif.
- d. Pandai menggunakan *leverage* (menginspirasi) para pengikut bersedia berdiri dibelakang pemimpin guna mencapai tujuan bersama.
- e. Mampu mengatasi masalah.
- f. Mampu mengalokasikan sumber daya.
- g. Memegang strtagis.
- h. Mampu memimpin dalam situasi kritis.
- i. Mampu melakukan eksekusi.¹⁹

Seorang kepala madrasah dikatakan sebagai pemimpin yang baik maka harus memiliki karakteristik yang baik kepada bawahan dan harus memiliki sikap yang baik dalam menentukan tindakan terutama dalam mengambil keputusan bersama, seorang pemimpin harus pandai mengatasi masalah dengan sikap yang tenang.

¹⁹ Veithzal Rivai dll, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.224.

Sehingga memberikan sikap yang positif bagi para bawahan dan seorang pemimpin berlapang dada menerima saran dan kritik bawahan dengan karakter pemimpin yang berkualitas.

6. Tugas Pemimpin

Tugas seorang pemimpin kecuali dia memenuhi kebutuhan kelompok, juga harus dapat mempengaruhi kelompok sedemikian rupa sehingga apa yang dirasakan sebagai kebutuhan benar-benar realistis, yaitu sesuai dengan kenyataan. Adapun tugas dari seorang pemimpin itu sendiri sebagai berikut:

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain salah satunya atasannya, staf teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi.
- b. Pemimpin adalah tanggung jawab dan pertanggungjawaban (akuntabilitas), seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai tujuanyang baik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan.
- c. Pemimpin menyimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas. Proses kepemimpinan dibatasi sumber jadi, pemimpin harus dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf.
- d. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual, seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Pemimpin harus

menguraikan seluruh pekerjaan lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lainnya.

- e. Manajer adalah seorang pemimpin sebagai mediator konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator.
- f. Pemimpin adalah politis dan diplomat, seorang pemimpin mampu mengajak dan melakukan kompromi sebagai diplomat dan pemimpin harus mewakili tim atau organisasi.
- g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit, seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.²⁰

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah harus mampu menjalankan tugas dengan baik, dalam setiap mengambil keputusan yang sulit dalam hal ini pemimpin harus mampu mengerjakan setiap tugas-tugas yang diberikan. Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut dan melakukan pembaharuan-pembaharuan di lembaga yang dipimpinnya. Selain itu dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin menjadi moderator bagi bawahannya, mempengaruhi bawahan agar dapat termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan.

7. Kepala Sekolah/ Kepala Madrasah

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Oleh karena itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu

²⁰ *Ibid*, hlm. 17-18.

proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala sekolah/ kepala madrasah yang mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.²¹

Kepala sekolah/ kepala madrasah seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan bawahan dalam mengembangkan kualitas dari pada bawahan yang dipimpinya.

8. Peran Kepala Sekolah/ Kepala Madrasah

Keberhasilan kepala sekolah sesuai dengan peran yang diberikan dalam menggerakkan kehidupan sekolah, adapun 2 hal yang perlu diperhatikan dalam peran kepala sekolah diantaranya:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.²²

Peran bagi setiap kepala sekolah/ kepala madrasah sangat penting dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah/ kepala madrasah akan menentukan keberhasilan sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik dengan fungsi yang ada

²¹ *Ibid*, hlm. 19.

²² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), hlm. 82.

dapat mewujudkan lembaga pendidikan yang berhasil.

9. Syarat-syarat Menjadi Kepala Sekolah/ Kepala Madrasah

Kepala sekolah/ kepala madrasah harus berusaha dalam menggerakkan para bawahan untuk berubah setidaknya untuk mendukung perubahan yang dirintis kepala sekolah dengan baik. Menjadi kepala sekolah/ kepala madrasah tentu adanya syarat yang ditentukan, adapun beberapa kriteria menjadi kepala sekolah/ kepala madrasah sebagai berikut:

- a. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga pendidik serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- d. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan manajemen sekolah.
- f. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²³

Dengan uraian yang maka dapat disimpulkan menjadi kepala sekolah tentu tidaklah mudah harus adanya prosedur yang telah ditentukan. Kepala sekolah yang

²³ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 17-18.

baik yang dapat memenuhi persyaratan yang ada. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin di lembaga tersebut.

10. Tugas Kepala Sekolah/ Kepala Madrasah

Keberhasilan kepala sekolah/ kepala madrasah dengan adanya tugas yang diberikan untuk menentukan keberhasilan sekolah, adapun tugas kepala sekolah diantaranya sebagai berikut:

a. Kepala sekolah sebagai pejabat formal

Kepemimpinan formal terjadi apabila lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Oleh sebab itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku, secara sistem kepala sekolah sebagai pejabat formal dapat diuraikan sebagai, pengangkatan, pembinaan, tanggung jawab.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber organisasi, seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Kepala sekolah berperan mengelola kegiatan sekolah harus mampu mewujudkan sekolah yang baik.

c. Kepala sekolah sebagai pendidik

Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi juga bertugas sebagai pendidik seperti guru, tidak hanya itu kepala sekolah mengajari siswa/siswi disekolah.

d. Kepala sekolah sebagai pemimpin

Kepemimpinan pengaruh dan mempengaruhi orang lain sehingga mempunyai kemauan kearah tercapainnya tujuan organisasi. Kepala sekolah tidak hanya memimpin di sekolah namun berperan sebagai pemimpin dalam mewujudkan lembaga sekolah yang baik.

e. Kepala sekolah sebagai staf

Kepala sekolah berperan sebagai staf karena keberadaanya di dalam lingkungan sekolah organisasi yang lebih luas atau di luar sekolah berada di bawah kepemimpinan lain, baik langsung maupun tidak langsung yang berperan sebagai atasan kepala sekolah.²⁴

Berdasarkan uraian di atas maka dapat terlihat kepala sekolah yang mempunyai peran yang penting dalam lembaga pendidikan, dan kepala sekolah mampu membangun setiap bawahan agar dapat menjadi yang berkualitas dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang berhasil. Dalam hal ini kepala sekolah akan menentukan lembaga pendidikan dalam masa kepemimpinannya.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Meskipun diantara para pemimpin banyak memiliki keahlian dan jabatan yang

²⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), hlm. 84-129.

sama, selalu ada perbedaan-perbedaan dalam perilaku dan sikap serta gaya kepemimpinannya. Hal tersebut disebabkan karena adanya berbagai faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang dimaksud diantara lain:

- a. Keahlian dan pengetahuan maksudnya, keahlian dan pengetahuan disini pemimpin harus mengandalkan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga maksudnya, tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Perilaku dan sikap seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
- c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin maksudnya, dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki orang masing-masing pemimpin, karena perbedaan kepribadiannya akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
- d. Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinya maksudnya, dengan berbeda sifat individu atau kelompok akan mempengaruhi bagaimana seyogyanya perilaku dan sikap pemimpin itu dalam menjalankan kepemimpinannya.
- e. Sangsi-sangsi yang ada tangan pemimpin, kekuatan-kekuatan yang ada dibelakang pemimpin menentukan sikap dan tingkah lakunya.²⁵

²⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 21.

Banyak faktor yang mempengaruhi seorang kepala sekolah/kepala madrasah dalam kepemimpinannya tentunya memiliki tantangan .yang harus dilewati pemimpin, faktor yang paling sering terjadi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal sendiri berasal dari keluarga dan lingkungan rumah tidak mendukung dalam setiap pekerjaan atau tindakan yang dilakukan akan memberikan dampak negatif bagi seorang pemimpin dalam kepemimpinannya sedangkan, faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar atau lingkungan dunia kerja banyak percekcookkan atau perbedaan pendapat antar bawahan sehingga dapat mempengaruhi kepemimpinannya.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kata kinerja menurut sudarmayanti kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian ataupun unjuk kerja, dengan kata lain bahwa kinerja adalah apa atau pprestasi kerja yang terlihat kemampuan kerja.²⁶ Kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance* bahasa inggris yang sering diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Menurut Agus Surya Prawitosentono mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

²⁶ Sudarmayanti, *Tata Kinerja dan Produktivitas KerjaI*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1996), hlm 50.

maupun etika.²⁷

Menurut Bayrs dalam Cahyono yang dikutip dalam jurnal Untung Widodo yang berjudul, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Semarang*. Mengartikan kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan pembuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.²⁸

Berdasarkan penjelasan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil yang didapat dengan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi ataupun dalam pendidikan.

Pegawai merupakan faktor yang sering didengar dalam lingkungan pendidikan atau yang lebih sering disebut sebagai tenaga kependidikan, pegawai atau tenaga kependidikan berperan penting dalam setiap kegiatan di lembaga pendidikan. Pegawai dapat diartikan seorang yang melakukan pekerjaan dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerjakerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Pegawai atau tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi dalam setiap pekerjaan misalnya bisa bekerja sama, pandai bergaul, empati, supel dan sebagainya.

²⁷ Hambali, *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*, (Palembang: Noer fikri Offset, 2015), hlm. 13.

²⁸ jurnal Untung Widodo yang berjudul, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Semarang*, hlm, 3.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah suatu hasil prestasi yang didapat melalui pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan dan kepuasan sendiri.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam hal ini untuk mencerminkan dan untuk mengetahui kualitas kinerja pegawai sendiri terdapat beberapa indikator, menurut Hasibun bahwa indikator yang digunakan untuk menilai karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja artinya, hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- b. Kedisiplinan artinya, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja
- c. Keterampilan artinya, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- d. Tanggung jawab artinya karyawan juga dapat diukur dari ketersediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.²⁹

Menurut Gomes yang dikutip dalam Jurnal Maizar Pratama, *Pengaruh*

²⁹ Jurnal Maizar Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera*, diakses pada hari Rabu 10-08-2016.

Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera maka kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. Kuanlitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan.
- e. Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesai kerja.
- f. Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- g. Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.³⁰

Beberapa indikator kinerja yang sering diterapkan untuk melihat sejauh mana kinerja dan mengetahui kualitas dari kinerja pegawai itu sendiri agar dapat menjalankan tugas-tuganya dengan baik dengan penuh rasa percaya diri dan kesadaran dan tanggung jawab untuk menjadi tolak ukur bagi pegawai atau karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan

³⁰ Jurnal Maizar Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera*

pekerjaannya. Menurut Robert L Mathis dan Jhon H Jackson penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut.³¹ Menurut Wantik penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap *job performance* dan potensi untuk pengembangan seorang pekerja. Dengan adanya penelilain kinerja ini maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis.³²

Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan penilain kinerja adalah guna untuk membandingkan dan menjadi tolak ukur dari kinerja itu sendiri, apakah dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan keinginan atau mendapat prestasi dalam pekerjaan.

Dalam sistem penilaian kinerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian yaitu

- a. Perbandingan antar karyawan dimaksud, melakukan suatu perbandingan mengenai hasil pekerjaan dengan menggunakan rengking dari sangat memuaskan hingga tidak memuaskan.
- b. Satu pekerjaan dibanding dengan pekerjaan lain maksudnya, pekerjaan yang memiliki kinerja yang tinggi.
- c. Daftar isian, daftar isian disini memuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan hasil pekerjaan tersebut.³³

³¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALfabeta, 2011), hlm. 3.

³² Hambali, *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*, (Palembang: Noer fikri Offset, 2015), hlm. 15-16.

³³ *Ibid*, hlm. 16.

Dengan adanya penilaian kinerja seluruh pekerjaan akan dapat diukur apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan. Dan dapat menentukan tujuan dalam pengembangan karir yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

4. Metode Penilaian

Dalam penilaian perlu adanya metode penilaian guna untuk menghindari kesalahan ataupun pengukuran dalam kinerja, menurut Gomes ada beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja antara lain:

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis, pada metode ini merupakan metode penilain yang paling tua dan banyak digunakan dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik misalnya, mengenal inisiatif dan kontribusi terhadap tujuan kinerjanya.

b. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja.³⁴

Dari beberapa metode penilain kinerja untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang akan terjadi ataupun menjadi tolak ukur yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya, sehingga setiap pegawai menjadi termotivasi dalam pekerjaan. Selain itu pegawai akan tahu metode apa yang tepat dalam setiap pekerjaan.

³⁴ *Ibid*, hlm. 18.

5. Persyaratan Kinerja Pegawai

Sering setiap evaluasi kinerja tidak dapat berjalan secara efektif sehingga semua pekerjaan tidak berjalan dengan baik, menurut Peter Allan mengemukakan tigas belas persyaratan agar sistem kinerja dapat berjalan secara efektif

- a. Sistem evaluasi kinerja harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari organisasi.
- b. Faktor-faktor penilaian harus subjektif dan sekonkret mungkin
- c. Evaluasi kinerja harus bebas dari bias.
- d. Prosedur dan administrasi evaluasi kinerja harus seragam.
- e. Sistem evaluasi kinerja harus mudah untuk dioperasikan.
- f. Hasil sistem evaluasi kinerja harus dipakai untuk mengambil keputusan.
- g. Sistem evaluasi harus menyediakan suatu telaah atau proses naik banding.
- h. Sistem harus dapat diterima oleh para pemakai.
- i. Harus dapat dioperasikan secara ekonomis.
- j. Penilaian kinerja harus didokumentasikan.
- k. Penilaian harus terlatih dan mempunyai kerja dalam melaksanakan kerja.
- l. Sistem evaluasi kinerja harus menyediakan cara kerja dan cara mengevaluasi pelaksanaannya.
- m. Manajemen puncak harus mendukung sistem evaluasi kinerja dengan jelas.³⁵

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALfabeta, 2011), hlm. 72.

Pegawai harus mampu memiliki persyaratan dalam melakukan pekerjaan menjadi tolak ukur yang tepat dan mengevaluasi setiap pekerjaan yang sudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik.

6. Permasalahan Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja tentunya terdapat permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja, adapun beberapa permasalahan penilaian kinerja antara lain:

- a. Penilaian kinerja yang dilakukan kadang kala bersifat subjektif. Dalam artian pihak yang menilai kinerja menyimpulkan dan merekomendasikan berdasarkan pandangan dan pemikiran yang dimiliki.
- b. Hasil penilaian kinerja kadang kala jika tidak sesuai dengan yang diharapkan akan timbul guncangan psikologis bagi penerima. Karena ia merasa hasil dan kenyataan adalah tidak sesuai dan ini memberi pengaruh pada penurunan kinerja pihak yang bersangkutan.
- c. Jika metode kinerja yang dibuat adalah bersifat ingin melihat kinerja jangka pendek maka para manajemen perusahaan akan berusaha menampilkan kualitas kinerja jangka pendek yang terbaik.
- d. Biaya yang dikeluarkan untuk melakukan penilaian kinerja tidaklah mudah.
- e. Hasil penilaian kinerja akan menjadi bahan masukan pada pimpinan.
- f. Jika hasil penilaian kinerja dipublikasikan dan para karyawan mengetahui hasil

penilaian tersebut maka itu menjadi bahan pembicaraan.³⁶

Dalam setiap pekerjaan tentu sering ditemui permasalahan penilaian kinerja permasalahan yang sering timbul pekerjaan yang diberikan terlalu memberatkan pegawai dalam jangka waktu yang pendek sehingga pegawai merasa terbebani dan sering terjadi perbedaan pendapat antar pegawai dan pemimpin.

7. Kriteria Kinerja Pegawai

Para pegawai harus diberitahu tentang hasil setiap pekerjaan pegawai dengan jalan memperhatikan kondisi fisik bahwa pemimpin memperhatikan para pegawai, kriteria perlu diadakan guna untuk mengukur kinerja pegawai itu sendiri. Adapun kriteria yang dimaksud diantaranya:

- a. Karakteristik personil, maksudnya kinerja meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- b. Proses, maksudnya kinerja yang efektif akan tercapai jika perilaku personil dapat menunjukkan kecocokan dengan standar kinerja yang telah ditentukan.
- c. Hasil, maksudnya dalam menilai personil hendaknya dilihat dari hasil nyata yang dikerjakan oleh pegawai tata usaha, baik dalam kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mitchell yang dikutip dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Berbasis Sekolah* mengemukakan beberapa kriteria kinerja yang dilihat dalam *Area Performance* yaitu:

³⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALfabeta, 2011), hlm. 70.

- a. Kualitas kerja.
- b. Ketepatan.
- c. Inisiatif.
- d. Kemampuan.
- e. komunikasi.³⁷

Kriteria yang harus dimiliki seorang pegawai harus mempunyai prestasi yang baik. Sehingga setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menjadi tolak ukur pegawai dengan pekerjaan yang diberikan seorang pemimpin. Dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga, pegawai mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kerja yang telah dilakukan oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya, dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Suhardiman yang dikutip dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sekolah Teori dan Pratik* menyatakan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Kemampuan maksudnya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi.
- b. Upaya maksudnya, harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan

³⁷ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 125.

kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.

- c. Faktor peluang atau kesempatan maksudnya, sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.³⁸

Menurut Steer dalam Suharto yang dikutip dalam jurnal Untung Widodo yang berjudul, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Semarang*. Menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Kemampuan makasudnya dan kepribadian dan minat kerja
Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara, misalnya cara pengambilan keputusan cara mengintegrasikan tugas dan cara penyelesaian.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atau tugas yang diberikanyang dibebankan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja, maksudnya motivasi daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.³⁹

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang sering ditemui dilembaga pendidikan salah satunya, kemampuan pegawai dan kurangnya pengalaman kerja bagi

³⁸ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Pratek*, (Bnadung: Alfabeta, 2014), hlm. 163-164.

³⁹ jurnal Untung Widodo yang berjudul, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Semarang*, hlm, 3.

pegawai itu sendiri, itu disebabkan dalam dunia kerja tentu dibutuhkan seorang pegawai yang berpengalaman dan memiliki kompetensi. Tidak hanya itu faktor yang sering terjadi dalam dunia kerja masalah pemberian gaji kurang cukup bagi kelayakan para pegawai sehingga para pegawai tidak termotivasi dalam pekerjaannya.

C. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi bawahan agar berperan aktif adalah mereka (pemimpin) yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperahatkan jika pemimpin mereka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, selain itu pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal.⁴⁰

Menurut Ishak Arep mengemukakan pengaruh gaya kepeimpinan terhadap kinerja pegawai yang sering digunakan sebagai berikut:

1. *Democratic Leadership* gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan, dalam hal ini pemimpin harus melibatkan bawahan dan memberikan kepercayaan dengan mengeluarkan aspirasinya dalam pekerjaan.

2. *Directoria/ Authocratic* gaya kepemimpinan yang selalu menentukan kesanggupan bawahan dan selalu memaksa keinginan yang mampu mengempulkan pengikut dan mampu menerima resiko.

⁴⁰ Harif Rivai, *Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar* (Yogyakarta: 2001), hlm. 28.

3. *Paternalitic* dimana pemimpin selalu bersangkutan dengan *Democratic* atau saling melibatkan bawahan dalam mengemukakan pendapat bawahan.

4. *Free Rein Ledership*, gaya kepemimpinan yang selalu menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoprasikan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan atasan dalam memberikan pekerjaan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki rasa yang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.⁴¹

Pengaruh kepemimpinan memiliki peran penting bagi kinerja pegawai itu sendiri dalam meningkatkan pekerjaan yang dilakukan. seorang pemimpin perlu adanya sikap dalam mengajak atau mempengaruhi pegawai

⁴¹ *Bidi*, hlm. 30.

BAB III

KONDISI OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Berdirinya MTs Negeri I Palembang, diawali dengan MTs Madinatul Ulum yang di kelola oleh Yayasan Pendidikan Madinatul Ulum (YPMU), yang berlokasi di Lorong Kedukan Bukit di daerah 35 Ilir Palembang, dengan pembangunan gedung ruang belajar untuk pertama kalinya berlangsung pada tahun 1951. Adapun tenaga pendidik dan pengelola madrasah terdiri dari tokoh masyarakat dan alim ulama.

Dari tanggal 1 Januari 1961 hingga tanggal 20 Januari 1968 YP. Madinatul Ulum yang merupakan institusi swasta dan berbadan hukum (dengan akte *Tan Thongkie* Nomor : 8 Tahun 1962) mengelola dua madrasah dalam 2 tingkatan yaitu MTs setingkat dengan SLTP dan Madrasah Aliyah (MA) setingkat dengan SMA. Selama masa tersebut kedua madrasah yang dikelola YPMU berkembang dengan pesat dan pada akhir menarik perhatian Gubernur Provinsi Sumatera Selatan, yang dikala itu dijabat oleh *H. Ahmad Bastari*, untuk berkunjung ke madrasah tersebut yang kemudian ditindaklanjuti dengan pembinaan dari pihak pemerintah daerah secara berkesinambungan. Melihat keseriusan pemerintah dalam memberikan pembinaan dan desakan situasi kondisi pada saat itu, maka pihak yayasan pada tanggal 4 Agustus 1967 memutuskan untuk menyerahkan Madrasah Tsanawiyah (MTs) kepada pihak pemerintah untuk dinegerikan.

Adapun proses perubahan status MTs tersebut menjadi MTs Negeri, melalui Kepala Kantor Inspeksi Pendidikan Agama TK. I Provinsi Sumatera Selatan, dengan Surat Keputusan Nomor : 3751 B Mdr.f. 15. 1967, tanggal 11 Nopember 19967. selanjutnya usulan penegerian ini diteruskan ke Direktorat Pendidikan Agama RI di Jakarta, dari sini Madrasah tersebut sementara waktu statusnya berubah menjadi madrasah persiapan negeri. Dan akhirnya pada tanggal 20 Agustus 1968 Status MTs Madinatul Ulum berubah menjadi Madrasah negeri dengan nama Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Negeri Palembang yang disingkat dengan MTs. AIN, berdasarkan surat keputusan Menteri Agama R.I Nomor : 8 Tahun 1968. Nama MTs. AIN Palembang kemudian berubah menjadi MTs Negeri I Palembang pada tanggal **4 Agustus 1970** berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama R.I Nomor : 164 Tahun 1970.

Lokasi MTs Negeri I Palembang dalam perjalanannya mengalami bebarapa kali perubahan lokasi, mulai dari berstatus swasta (MTs Madinatul Ulum) hingga menjadi MTs Negeri I Palembang, yang sekarang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman Km. 4 Palembang, bersebrangan dengan lokasi Taman Makam Pahlawan Ksatria Siguntang Palembang. Untuk jelasnya secara berurutan sebagai berikut :

1. Lorong Kedukan Bukit I 35 Ilir Palembang, dari 1961 s.d 1968 dengan status MTs YPMU
2. Lorong Ketandan 16 Ilir Palembang menempati Gedung sekolah Cina dari tanggal 15 April s.d tanggal 31 Januari 1976, dengan status MTs AIN

3. Jalan Jendral Sudirman Km 4 Palembang dari tanggal 1 Februari 1976 hingga sekarang dengan nama MTs Negeri I Palembang.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berstandar nasional yang lahir dari masyarakat dan untuk masyarakat demi melayani masyarakat. Dalam mewujudkan suatu lembaga pendidikan terutama lembaga madrasah yang berkualitas di lingkungan masyarakat, dengan berstandar pendidikan pemerintah yang diresmikan langsung Kementerian Agama.

B. Identitas Madrasah

1. Nama Madrasah : MTs Negeri I Palembang
2. NPSN : 10648787 (10604089 lama)
3. No.Statistik Madrasah : 21167105.001
4. Tipe Madrasah : A
5. Alamat Madrasah : Jl. Jenderal Sudirman Km.4 Palembang.Prov.
Sumsel
6. Telepon / Hp / Fax : (0711)357070, Fax : (0711)357070
7. Status Madrasah : Negeri
8. Nilai Akreditasi Madrasah : A.
9. Letak Lokasi : a. Sebelah Utara berbatasan dengan Jl. Raya
Sudirman
b. Sebelah Selatan berbatasan dengan MIN 1 Plg

- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Jl. Ariodillah
- d. Sebelah Timur Berbatasan dengan Kejaksaan.

C. Kepemimpinan Madrasah

Kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan merupakan komponen yang essensial dalam proses perkembangan yang dinamis mengarah kepada selalu meningkatnya kualitas proses aktivitas system dan produk (out come) secara bertahap. MTs. Negeri I Palembang sejak awal berdirinya (berstatus swasta) hingga saat ini telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 1.
Periode Kepemimpinan

No	Periode	Nama	Masa Jabatan	Ket
1	Periode I	K.M.H. Agus Salim	1961 s.d 1968	
2	Periode II	K.H. Arsyad	1969 s.d 1970	
3	Periode II	K.H.A. Murod	1970 s.d 1970	
4	Periode IV	Abdul Murod Senang	1970 s.d 1971	
5	Periode V	A. Ghufron M.N	1972 s.d 1977	
6	Periode VI	Amiruddin Kalabe	1977 s.d 1981	
7	Periode VII	Drs. M. Ali Sado	1982 s.d 1992	
8	Periode VIII	Drs. Maida Alimisun	1992 s.d 1998	
9	Periode IX	Drs. M. Zuhdi Zakaria	1998 s.d 2000	
10	Periode X	Drs. Ali Ikhwan Noor, M.Pd.I	2000 s.d 2004	
11	Periode XI	Drs. Ahmad Zainuri, M.Pd.I	2004 s.d 2007	
12	Periode XII	Drs. Iman Suryadi	2007 s.d 2009	
13	Periode XIII	Dra. Hj. Yeni Sufri Yani, M.Pd.I	2009 s.d 2013	
14	Periode XIV	Drs. Muhammad Taher, M.Pd.I	2013 s.d 2014	
15	Periode XV	Yan HeryDarmansyah, S.Pd.,MM	2014s.d sekarang	

Sumber Data: Dokumentasi MTs Negeri 1 Model Palembang

Dari seluruh pergiliran kepemimpinan ini, mereka maka telah menjadi MTs. Negeri I Palembang sebagai salah satu lembaga pendidikan yang merupakan pilihan

utama (meningkatkan kepercayaan publik terhadap Madrasah) dan juga telah menghantar MTs N. I dalam meraih berbagai prestasi baik secara kelembagaan, akademik maupun non akademis.

D. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

1. Visi Madrasah

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang dilandasi oleh keimanan dan nilai-nilai ketaqwaan, maka MTs Negeri I Palembang menetapkan melalui kesepakatan dari seluruh komponen madrasah menetapkan **VISI** :

TERWUJUDNYA GENERASI CERDAS HATI DAN PIKIR, TRAMPIL, SERTA SIAP BERKOMPETISI

Indikator visi meliputi :

- a. Generasi *cerdas hati dan pikir* artinya diharapkan seluruh komponen baik input maupun out put merupakan generasi :
 - a) cerdas hati yang terwujud pada peningkatan (dinamisasi) spiritual Islam (Ta'at dalam menjalankan syari'at Islam, berakhlaq karimah dan berkepribadian Islami dan Kebangsaan Indonesia)

- b) cerdas pikir terwujud pada peningkatan kecerdasan intelektual yang cendekia dengan orientasi pada keilmuan, keislaman, kebangsaan dan Internasional
- b. Generasi *Trampil* artinya diharapkan seluruh komponen baik in put maupun out put merupakan generasi :
- a) Trampil dalam penguasaan dasar teknologi khususnya dalam bidang Teknologi Informatika dan komunikasi
 - b) Trampil dalam penguasaan bahasa khususnya bahasa Indonesia sebagai bahasa nasional, bahasa Arab dan Bahasa Inggris sebagai bahasa internasional
 - c) Trampil dalam penguasaan seni tilawah, kaligrafi dan tahfiz Al-Qur'an
 - d) Trampil dalam penguasaan bidang seni dan sastra, serta olah raga prestasi
- c. Generasi yang *siap berkompetisi* artinya diharapkan seluruh komponen baik in put maupun out put merupakan generasi yang memiliki kualitas metal yang kuat untuk bersaing secara jujur dengan berlandaskan kemampuan yang dimiliki dari aspek spiritual, intelektual, dan ketrampilan khususnya dalam menghadapi persaingan global.

2. Misi Madrasah

MISI MTs N. I Palembang berikut :

1. Mewujudkan kurikulum tingkat satuan Pendidikan (KTSP) berstandar Nasional

2. Menyelenggarakan proses KBM yang aktif, inovatif, efektif dan menyenangkan melalui multi pendekatan belajar yang berorientasi pada peningkatan kualitas penuntasan belajar.
3. Mewujudkan MTs N 1 Palembang sebagai madrasah unggulan dan favorit.
4. Mengembangkan penguasaan dan pengamalan IMTAQ disertai ketrampilan penguasaan IPTEK, Berbahasa Indonesia, Berbahasa Inggris dan Berbahasa Arab.
5. Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik dan non akademis meliputi seni, olahraga, minat baca, budaya berdiskusi dan bela Negara yang diawali dengan suatu sistem penerimaan siswa baru yang baku dan terukur.
6. Mewujudkan sarana dan prasarana (fasilitas) pendidikan yang kontributif bagi pengembangan pendidikan dan pembelajaran yang bertaraf nasional.
7. Mewujudkan peningkatan mutu kelembagaan dan sistem manajemen yang memungkinkan terjadinya pengembangan prestasi, kompetensi dan kualifikasi bagi setiap komponen madrasah yang konsisten dengan pengembangan Madrasah Bertaraf Nasional.
8. Mewujudkan partisipasi masyarakat secara optimal hingga terpenuhinya standar pembiayaan dengan cara mengakses berbagai momentum untuk kepentingan Madrasah.

Berdasarkan visi misi yang telah ditentukan berdasarkan standar nasional pendidikan dibawah naungan pemerintah tentang madrasah yang berkualitas,

sehingga menciptakan siswa-siswi yang berakhlak mulia. Dan pengembangan proses pembelajaran berdasarkan KBM pemerintah yang bertaraf nasional yang telah ditentukan.

E. Tujuan Madrasah

Dalam jangka Empat Tahun Kedepan (2010 s.d 2014), tujuan yang hendak dicapai oleh MTs Negeri I Palembang adalah :

1. Terselenggaranya proses KBM yang Aktif, Inovatif, Efektif dan menyenangkan melalui penggunaan multi pendekatan belajar yang mengaju pada kurikulum tingkat satuan MTs Negeri I Palembang.
2. Tercapainya peningkatan kualitas penuntasan belajar melalui proses pembelajaran dan bimbingan yang memenuhi standar nasional.
3. Terselenggaranya kegiatan keunggulan madrasah yang berbasis religi dan nilai-nilai karakter kebangsaan.
4. Tercapainya peningkatan nilai rata-rata hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah pada setiap mata pelajaran (75).
5. Terpenuhinya sarana dan prasarana (fasilitas) pendidikan yang kontributif bagi pengembangan pendidikan dan pembelajaran yang bertaraf nasional.
6. Tercapainya peningkatan penguasaan dan pengamalan IMTAQ dalam keseharian disertai penguasaan ketrampilan dasar IPTEK, bahasa Inggris, dan bahasa Arab.

7. Tercapainya peningkatan prestasi akademis dan non akademik kejenjang Nasional
8. Terciptanya sistem yang memungkinkan terjadinya pengembangan prestasi, kompetensi dan kualifikasi guru yang berstandar nasional.
9. Terselenggaranya peningkatan mutu kelembagaan dan manajemen sehingga terbangun kemandirian Madrasah dalam pelayanan administrasi, pencapaian SPM, serta efektifitas sistem monitoring, evaluasi dan supervisi.
10. Terwujudnya peningkatan partisipasi masyarakat secara optimal hingga terpenuhinya standar pembiayaan dengan cara mengakses berbagai momentum untuk kepentingan Madrasah.
11. Terselenggaranya sistem penerimaan siswa baru yang konsisten dengan pengembangan Madrasah berbasis keunggulan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan tujuan madrasah sesuai dengan visi misi yang ada agar dapat menjadi madrasah yang berkualitas mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain. Dengan menciptakan siswa-siswi yang berakhlak mulia dalam setiap proses pembelajaran.

F. Tugas pokok dan fungsi karyawan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1

Model Palembang

1. Kepala Madrasah

- a. Sebagai Manager
 - 1) Menyusun Perencanaan
 - 2) Mengorganisasikan kegiatan
 - 3) Melaksanakan pengawasan

- 4) Melakukan evaluasi
- 5) Menentukan kebijakan
- 6) Mengadakan rapat
- 7) Mengambil keputusan
- 8) Mengatur administrasi ketatausahaan, keterangan, sarana dan prasarana
- 9) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dari instansi.

b. Sebagai administrator

- 1) perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengesahan
- 4) Pengawasan
- 5) Kurikulum kesiswaan
- 6) Kesiswaan

c. Sebagai supervisi

- 1). Proses belajar mengajar
- 2) Kegiatan bimbingan konseling
- 3) Kegiatan ekstrakurikuler
- 4) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan instansi lain
- 5) Sarana prasarana
- 6) Kegiatan osis
- 7) Dalam melaksanakan tugas kepala madrasah dapat dideligasi kepada wakil kepala madrasah.

2. Wakil Kepala Madrasah

- a. Penyusunan rencana pembuatan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Ketenangan
- e. Penilaian
- f. Penyusunan laporan

3. Guru

- a. Membuat program pembelajaran
- b. Melaksanakan kegiatan pengajaran
- c. Melaksanakan penilaian belajar, ulangan harian, ulangan semester
- d. Menyelesaikan analisis hasil ulangan
- e. Mengisi daftar nilai siswa
- f. Membimbing siswa dalam kegiatan proses belajar
- g. Membuat alat pelajaran/alat peraga
- h. Meneliti absensi siswa sebelum belajar dimulai

- i. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa.

4. Wali Kelas

Adapun beberapa tugas wali kelas

- a. Mengelola kelas
- b. Menyelenggarakan administrasi kelas
- c. Mengelola daftar piket kelas
- d. Membuat buku absen
- e. Mengisi buku laporan hasil belajar (Raport)
- f. Pencatat buku tentang mutasi siswa.

5. Guru Bimbingan dan Konseling

- a. Menyusun program bimbingan dan konseling
- b. Memberi layanan dan bimbingan kepada siswa terutama masalah prestasi belajar dan siswa yang mengalami kesulitan belajar
- c. Melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling
- d. Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan konseling.

6. Tugas Guru Piket

- a. Guru piket agar datang lebih awal dan pulang paling akhir
- b. Mencatat guru dan siswa yang tidak hadir ke dalam buku piket
- c. Mengawasi kebersihan lingkungan sekolah dan kelas, apabila belum bersih memerintahkan siswa piket dan piket sekolah untuk membersihkannya
- d. Mengawasi siswa yang melanggar tata tertib sekolah
- e. Bersama bidang kesiswaan menyelesaikan masalah yang terjadi pada hari itu dan melapor kepada kepala sekolah
- f. Pada waktu istirahat guru piket agar berada diluar untuk mengawasi siswa secara langsung.

7. Perpustakaan Madrasah

- a. Mengurus pelayanan perpustakaan
- b. Merencanakan pengadaan buku bahan pustaka dan media elektronik
- c. Mengklasifikasi buku-buku
- d. Mengelola buku.

8. Pengelola Laboratorium

- a. Merencanakan pengadaan alat-alat laboratorium menyusun tata tertib
- b. Menyusun tata tertib pemakaian/penggunaan laboratorium
- c. Menyusun jadwal praktikum
- d. Memelihara alat-alat laboratorium.

9. Kepala Tata Usaha

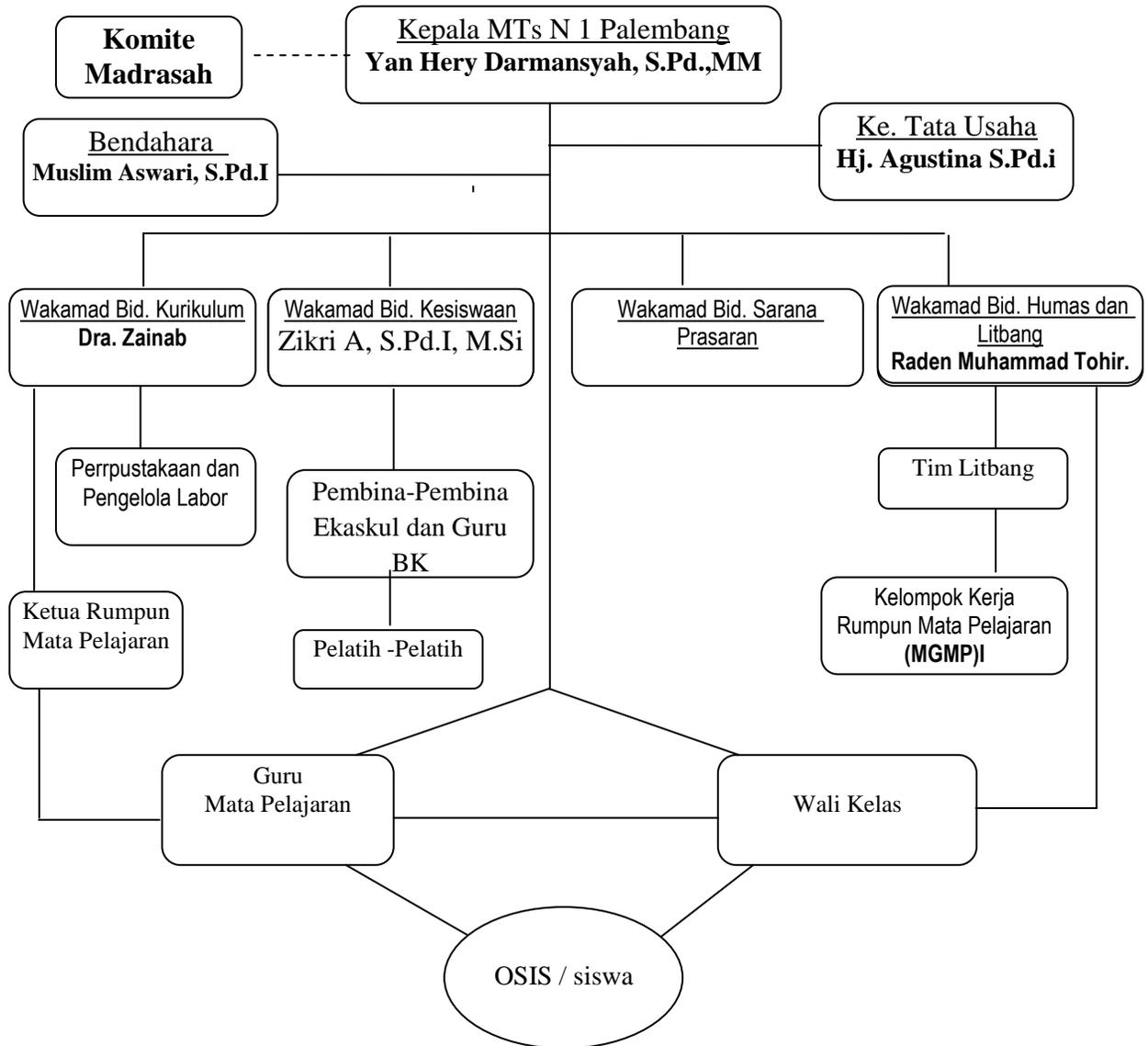
- a. Menyusun program tata usah
- b. Mengurus administrasi perlengkapan madrasah
- c. Menyusun dan mengembangkan karir pegawai tata usaha.

10. Tugas Pembina UKS

- a. Menyusun dan melaksanakan program UKS
- b. Membuat daftar piket UKS setiap hari
- c. Menyiapkan administrasi UKS
- d. Mengisi atau mengolah data kartu kesehatan siswa
- e. Merencanakan dan menyiapkan perlengkapan UKS
- f. Mengadaka kerjasama dengan PUSKESMAS terdekat
- g. Mengadaan pemeriksaan kesehatan secara berkala

Kepala madrasah, wakil madrasah dan wakil kepala tata usaha merupakan faktor pendukung dalam lembaga madrasah yang berstandar nasional untuk menjalan setiap program yang telah ditentukan dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas yang ditangani langsung pemerintah.

F. Struktur Organisasi



Struktur organisasi MTs Negeri 1 Model Palembang berdasarkan standar nasional pemerintahan dengan pembagian tugas yang telah diberikan melalui peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan.

G. Keadaan Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Dalam dunia pendidikan guru merupakan faktor yang tidak dapat lepas dalam perkembangan siswa dan penyelenggaraan pendidikan, guru merupakan hal yang penting dalam proses belajar mengajar di dalam suatu lembaga pendidikan.

Adapun keadaan guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang berdasarkan data yang diperoleh dari pihak sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel II
Keadaan Guru Tetap MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	NAMA	N I P BARU	GOL	KET
1	Yan Hery Darmansyah, S.Pd, MM	19710127 199703 1 001	IV a	
2	Hj. Irma Suryani, S.Pd, M. Pd. I	19651112 199703 2 002	IV b	
3	Dra. Arnaini, M.Si.	19681213 199503 2 002	IV b	
4	Dra. Fauziah S	19610913 198603 2 002	IV a	
5	Dra. Hj. Su`aidah	19630813 198602 2 001	IV a	
6	Drs. H. Napolion	19631110 199302 1 001	IV a	
7	Dra. Fatmawati	19660527 199403 2 001	IV a	
8	Dra. Haridah	19650413 199403 2 001	IV a	
9	Dra. Irzawati, M. Pd.	19690705 199403 2 005	IV a	
10	Dra. Zainab	19630425 198803 2 001	IV a	
11	Fatmawati, S.Pd.I	19561107 197903 2 001	IV a	
12	Dra. Hasnarita	19681005 199703 2 002	IV a	
13	Maisaroh, S.Pd. I	19561121 198203 2 002	IV a	
14	Zikri A, S.Pd.I, M.Si	19620701 198503 1 006	IV a	

NO	NAMA	N I P BARU	GOL	KET
15	Hj. Eda Rossini R, S.Pd.I	19630107 198803 2 001	IV a	
16	Dra. Hidayati	19640925 199302 2 001	IV a	
17	Drs. Abdul Hamid	19601213 197903 1 001	IV a	
18	Ermawati, S.Ag	19680530 198802 2 001	IV a	
19	Cholilatul Maisyuroh, S.Ag, M.Si	19710724 199703 2 002	IV a	
20	Dra. Susi Alfia, M.Si	19680126 199903 2 001	IV a	
21	Dra. Nurmala Depi	19640428 199203 2 002	IV a	
22	Dra. Nurhayati RW	19671204 199503 2 001	IV a	
23	Dra. Suhastati, M.Si	19690410 199903 2 002	IV a	
24	Dra. Asnani Hayati, M.Si	19691221 199903 2 002	IV a	
25	Dra. Ermawati, M.Pd.I	19661108 200003 2 001	IV a	
26	Rahmawati, S.Pd	19741022 199903 2 002	IV a	
27	Rinaida, S.Pd, M.Si	19701029 200212 2 001	IV a	
28	Listya Yustikarini, S.Pd	19741112 200312 2 002	IV a	
29	Sosanna Rezeki Hasibuan, M.Pd.I	19690510 200312 2 004	IV a	
30	Usman Saleh, S. Pd	19561120 198102 1 002	IV a	
31	Berina Jusanti, S.Pd	19820901 200501 2 005	III.d	
32	Hj. Ondiana, S.Ag	19720616 200212 2 001	III d	
33	Raden Muhammad Tohir, M.Pd	19750103 200501 1 006	III.d	
34	Kasma Betty, S.Pd	19791229 200501 2 009	III.d	

NO	NAMA	N I P BARU	GOL	KET
35	Herlina, S.Pd	19751106 200501 2 003	III d	
36	Sadarman, S.Pd	19730723 200501 1 004	III d	
37	Andi Amza, S.Pd	19810913 200604 1 009	III.d	
38	Piutami, S.Pd, M.Si	19670813 200501 2 001	III c	
39	Imamdu, S.Pd	19690130 200501 1 002	III c	
40	Aripin, S.Pd	19721207 200604 1 007	III.c	
41	Aslima, S.Pd.I	19741122 199903 2 002	III.c	
42	Eka Five Rienty, S.Pd, M.Si	19761025 200501 2 002	III b	
43	Rachmawati, S.Ag.,M.Pd.I.	19750406 200312 2 001	III c	
44	Hj. Elsa Warni, M.Pd.I	19810123 200501 2 004	III.c	
45	Nurhayati, S.Pd	19711220 200701 2 015	III b	
46	Rini Gustianty, S.Pd	19800806 200710 2 003	III.b	
47	Emiwati, S.Pd	19830913 200901 2 008	III/b	
48	Haris Fadhilah, S.Pd.I	19760102 200604 1 015	III b	
49	Ratno Hadi, S. Pd	19830721 200901 1 007	III b	
50	Arma Rifia, S. Pd.,M.Pd	19731121 200701 2 009	III b	
51	Hilayati, M.Pd.I	19820909 200710 2 004	III b	
52	Titin Rubiah, S.Pd	19820116 201101 2 003	III b	

NO	NAMA	N I P BARU	GOL	KET
53	Kariana. MD, S. Pd. I	19720802 200710 2 004	III a	
54	Nurlela Ayu Nara, S.Pd	19801223 201412 2 006	II a	

Sumber Data: Dokumentasi MTs Negeri 1 Model Palembang

Tabel III
Keadaan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	NAMA	JABATAN	K E T
1	Anton Bagio, S. Pd. I, M.M	GTT	
2	Rofiqah Dinni, S. Pd	GTT	
3	Fauzan Kholil, S.Ag	GTT	
4	Naruddin, S.Pd.I	GTT	
5	Leli Sepriani, S. Pd. I	GTT	
6	Nurhidayah, S. Pd. I	GTT	
7	Adi Daya, S.Pd	GTT	
8	Citra Sari Rahayu, S.Pd.I	GTT	
9	Marfirah Yansyah, S.Pd	GTT	
10	Akhirotul Faizatin Nisa, S.Pd	GTT	
11	Ahmad Naufal	GTT	
12	Lismaida, S.Pd.I	GTT	
13	Hoirul Budiman, S.Pd	GTT	
14	Asep Setiawan Syafran, S.Pd	GTT	
15	Retno Megawati, S.Pd	GTT	
16	Mariatul Kibitiah, S.Pd	GTT	
17	Aji Juliantika, S.Pd	GTT	

Sumber Data: Dokumentasi MTs Negeri 1 Model Palembang

Guru merupakan faktor paling penting dalam proses pembelajaran, MTs Negeri 1 dalam pengrekrutan tenaga pendidik sesuai standar nasional pendidikan tentunya memiliki kompetensi sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan madrasah. Sehingga dapat melahirkan peserta didik yang berkualitas dan tenaga pendidikan berkompeten.

H. Keadaan Pegawai Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Pegawai sangat dibutuhkan dalam setiap lembaga pendidikan untuk memenuhi tugas dan persyaratan di lembaga tersebut. Adapun keadaan pegawai di MTs Negeri 1 Model Palembang sebagai berikut:

Tabel IV
Keadaan Pegawai MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	NAMA	N I P BARU	GOL	K E T
1	Hj. Agustina, S.Pd.I.,M.Si.	19640802 198703 2 002	III d	
2	Eka Sari Sumartini, SE	19750307 200501 2 006	III c	
3	M. Sofian Daud	19651114 198703 1 002	III b	
4	Muslim Aswari, S.Pd.I	19800923 200901 1 010	III b	
5	Romadhan Trisakti	19691117 199403 1 001	II d	
6	Nuzulul Mubarakah	19721025 200212 1 002	II c	
7	Juwita, S. Ag	PTT		
8	A n d e r i y a n i	PTT		
9	Hany Pashihah, S. P	PTT		

NO	NAMA	N I P BARU	GOL	K E T
10	Hendra Hadiwinata, S.AP.	PTT		
11	Destriana, A.Md	PTT		
12	Y u s w a r d i	PTT		
13	Jumerli. S. Sos	PTT		
14	M u s a u w i r u l l a h, S.Kom	PTT		
15	Berti Nopayanti. H. S. Kom	PTT		

Sumber Data: Dokumentasi MTs Negeri 1 Model Palembang

Penempatan pegawai MTs Negeri 1 Model Palembang berdasarkan standar nasional pendidikan dan penerimaan pegawai yang dilakukan langsung pihak madrasah dan penyeleksian calon pegawai ditentukan kepala madrasah. Sehingga dapat menciptakan pegawai yang berkompeten dalam mencapai tujuan madrasah.

I. Keadaan Siswa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Siswa atau peserta didik merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam proses pembelajaran, tanpa adanya peserta didik proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik. Adapun keadaan siswa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang sebagai berikut:

Tabel V
Keadaan Siswa MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	KELAS	LK	PR	JUMLAH
1	VII	234	215	449
2	VIII	229	241	470
3	IX	200	229	429
	JUMLAH	663	685	1348

Sumber Data: Dokumentasi MTs Negeri 1 Model Palembang

Penerimaan siswa melalui seleksi tes yang diadakan pihak madrasah sesuai dengan jumlah kelas atau daya tampung yang ditentukan, Penerimaan siswa sendiri ditentukan panitia penerimaan siswa-siswi baru yang dikepalai kepala madrasah sendiri. Sedangkan jumlah siswa-siswi yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang jumlah seluruh siswa yang ada 793 dengan rincian kelas VII berjumlah 280 sedangkan VIII berjumlah 263 dan kelas IX berjumlah 250.

Tabel VI
Keadaan Wali Kelas VII MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	KELAS	SISWA		JUMLAH	WALI KELAS
		LK	PR		
1	VII A	20	24	44	Hj. Eda Rossini Rufaedah, S.Pd.I
2	VII B	22	21	43	Dra. Arnaini, M.Si
3	VII C	17	23	40	Leli Sepriani, S.Pd.I
4	VII D	18	24	42	Naruddin, S.Pd.I
5	VII E	23	19	42	Hj. Ondiana, S.Ag
6	VII F	21	21	42	Aripin, S.Pd

7	VII G	19	22	41	Ratno Hadi, S.Pd
8	VII H	19	13	32	Andi Amza, S.Pd
9	VII I	21	10	31	Citra Sari Rahayu, S.Pd.I
10	VII J	20	11	31	Rofiqah Dinni, S.Pd
11	VII K	16	13	29	Nurmala Depi, SPd
12	VII L	18	14	32	Emiwati, S.Pd
JUMLAH		234	215	449	

Tabel VII
Keadaan Wali Kelas VIII MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	KELAS	SISWA		JUMLAH	WALI KELAS
		LK	PR		
1	VIII A	20	22	42	Cholilatul Maisyuroh, S.Ag.,M.Si.
2	VIII B	22	20	42	Hj. Sosanna R Hasibuan, M.Pd.I
3	VIII C	18	24	42	Nurlela Ayu Nara, S.Pd
4	VIII D	22	20	42	Sadarman, S.Pd
5	VIII E	20	21	41	Adi Daya, S.Pd
6	VIII F	18	24	42	Kasma Betty, S.Pd
7	VIII G	20	22	42	Hj. Elsa Warni, M.Pd.I
8	VIII H	20	15	35	Rachmawati, S.Ag.,M.Pd.I
9	VIII I	18	18	36	Rini Gustyanty, S.Pd
10	VIII J	16	19	35	Imamdu, S.Pd
11	VIII K	18	18	36	Hilayati, M.Pd.I
12	VIII L	17	18	35	Herlina, S.Pd
JUMLAH		229	241	470	

Tabel VIII
Keadaan Wali Kelas IX MTs Negeri 1 Model Palembang

NO	KELAS	SISWA		JUMLAH	WALI KELAS
		LK	PR		
1	IX A	16	23	39	Dra. Hidayati
2	IX B	18	21	39	Dra. Asnani Hayati, Msi
3	IX C	18	22	40	Dra. Hasnarita
4	IX D	16	24	40	Dra. Fatmawati
5	IX E	19	21	40	Rinaida, S.Pd, M.Si
6	IX F	15	22	37	Dra. Fauziah S
7	IX G	19	22	41	Dra. Zainab
8	IX H	16	23	39	Rahmawati, S.Pd
9	IX I	22	16	38	Berina Jusanti, S.Pd
10	IX J	21	18	39	Titin Rubiah. S.Pd
11	IX K	20	17	37	Nurhidayah, S.Pd
JUMLAH		200	229	429	

J. Keadaan Sarana Prasarana Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Dalam proses belajar mengajar perlu adanya sarana prasarana yang lengkap dalam menunjang prestasi siswa baik itu dari prestasi akademik maupun non akademik, Dalam hal ini sangat diperlukan sarana prasarana yang memadai dalam proses pembelajaran. Adapun sarana prasarana di MTs Negeri 1 Model Palembang:

Tabel IX
Sarana Prasarana di MTs Negeri 1 Model Palembang

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi			
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	21	21		-	-
2	Ruang Pimpinan	1	1			
3	Ruang Guru	1	1			
4	Ruang Tata Usaha	1	1			
5	Perpustakaan	1	1			
7	Tempat Olahraga	1	1			
8	Laboratorium IPA	1	1			
9	Laboratorium Bahasa	1	1			
10	Laboratorium Komputer	1	1			
11	Ruang UKS	1	1			
12	Ruang Osis	1	1			
13	Ruang Enterfrenuer	1	1			
14	Ruang BK	1	1			
15	WC Guru	2	2			
16	WC Siswa	2	2			
17	Ruang Serba Guna	1	1			

Sumber Data: Dokumentasi MTs Negeri 1 Model Palembang

Sarana prasarana yang lengkap dan memadai merupakan faktor yang penting dalam proses pembelajaran. Madrasah perlu mengadakan sarana yang baik dan memadai dalam setiap proses pembelajaran yang sesuai dengan standar pendidikan yang di telah ditentukan pemerintah. Dalam pembagian sarana prasarana yang disebarkan setiap lembaga madrasah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang maka peneliti menyebarkan Angket sebanyak 20 item pernyataan, dari setiap pernyataan terdapat alternatif jawaban yang diberikan skor sesuai dengan kualitas masing-masing. Maka dalam menganalisis setiap item pernyataan mempunyai 4 skala yaitu S setuju, CS cukup setuju, KS kurang setuju. Dan tidak setuju. Dari masing-masing item pernyataan diberi skor S nilai 1, CS 2, KS 3, TD 4. Dengan demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 54 dikategorikan menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi sedangkan nilai terendah sebesar 31 dikategorikan menggunakan gaya kepemimpinan otokrasi.

Dari hasil jawaban angket yang disebarkan dengan 15 responden tentang gaya kepemimpinan, maka di dapatkan data mentah sebagai berikut:

46 50 46 51 39

47 50 54 54 49

45 44 31 46 46

Berdasarkan hasil nilai angket tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah untuk menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah maka langkah selanjutnya meentukan distribusi frekuensi yang kita sajikan dalam tabel, maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 10.
Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Variabel X	F	fx	X ²	fx ²
54	2	108	2916	5832
51	1	51	2601	2601
50	2	100	2500	5000
49	1	49	2401	2401
47	1	47	2209	2209
46	4	46	2116	8446
45	1	45	2025	2025
44	1	44	1936	1936
39	1	39	1521	1521
31	1	31	961	961
Total	15	698	-	32950

Dari tabel di atas dapat dicari Mean (M), skornya sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N}$$

$$M_x = \frac{698}{15} = 46,53$$

Setelah diperoleh nilai Mean dari variabel X tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan nilai rata-rata 46,53 maka langkah selanjutnya mencari Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_x = \frac{1}{N} \sqrt{(N)(\sum fX^2) - (\sum fX)^2}$$

$$SD_x = \frac{1}{15} \sqrt{(15)(32950) - (698)^2}$$

$$SD_x = \frac{1}{15} \sqrt{494250 - 487204}$$

$$SD_x = \frac{1}{15} \sqrt{7046}$$

$$SD_x = \frac{1}{15} \cdot 8394$$

$$= 5,59$$

Setelah diperoleh nilai Mean dan Standar Deviasi menentukan nilai tertinggi yang diperoleh berdasarkan perhitungan yang ada, maka klasifikasi tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan sekolah baik. Karena dari hasil analisis dan penyebaran angket sebanyak 15 sampel, bila digabung antara klasifikasi nilai tertinggi dan sedang maka terdapat 12 orang (80%) yang menyatakan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya

kepemimpinan demokratis atau kepala madrasah memiliki sikap yang baik dalam menentukan keputusan, sedangkan masih terdapat gaya kepemimpinan yang kurang atau dapat dikategorikan klasifikasi rendah 3 orang (20%) jadi dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam menentukan keputusan.

Berdasarkan angket gaya kepemimpinan kepala madrasah yang ada sangat baik dalam meningkatkan kinerja bawahan yang didukung dengan teori gaya kepemimpinan yang diterapkan di MTs Negeri 1 Model Palembang dalam menciptakan lembaga pendidikan yang berstandar nasional dan meningkat kinerja bawahan. Dengan kepemimpinan yang baik maka suatu lembaga pendidikan mampu bersaing dengan dunia luar dan gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh bagi kinerja bawahan itu sendiri.

B. Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hasil dari kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 model Palembang maka peneliti menyebarkan angket dengan 20 item pernyataan dari setiap pernyataan terdapat alternatif jawaban yang di berikan skor sesuai dengan kemampuan maka dalam menganalisis setiap item pernyataan mempunyai 4 skor yaitu S setuju, CS cukup setuju, KS kurang setuju. Dan tidak setuju. Dari masing-masing item pernyataan diberi skor S nilai 1, CS 2, KS 3, TD 4.

Dengan demikian dari penyebaran angker didapatkan nilai tertinggi sebesar 31 dan nilai terendah 20 dengan pegawai yang kurang baik.

Dari hasil jawaban angket yang disebarkan dengan 15 responden tentang kinerja pegawai, maka didapatkan data mentah sebagai berikut:

23 20 20 23 20

23 20 25 25 20

25 23 31 21 21

Berdasarkan hasil nilai angket tentang kinerja pegawai untuk menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah maka langkah selanjutnya meentukan distribusi frekuensi yang kita sajikan dalam tabel, maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 11.
Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Kinerja Pegawai

Variabel Y	f	fy	y ²	fy ²
31	1	31	961	961
35	3	75	625	1875
23	4	92	529	2116
21	2	42	441	882
20	5	100	400	2000
	15	340	-	7834

Dari tabel di atas didapat Dengan demikian untuk mengetahui nilai *mean* digunakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N}$$

$$M_x = \frac{340}{15} = 22,66$$

Setelah diperoleh nilai Mean dari variabel Y Kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata 22,66 maka langkah selanjutnya mencari Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_x = \frac{1}{N} \sqrt{(N)(\sum fX^2) - (\sum fX)^2}$$

$$SD_y = \frac{1}{15} \sqrt{(15)(7834) - (340)^2}$$

$$SD_y = \frac{1}{15} \sqrt{117480 - 115600}$$

$$SD_y = \frac{1}{15} \sqrt{1880}$$

$$SD_y = \frac{1}{15} .43,35$$

$$= 2,89$$

Setelah diperoleh nilai Mean dan Standar Deviasi maka langkah selanjutnya mencari rangking tinggi, rangking sedang, dan rangking rendah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

T = Tinggi	$M+1.SD = 22,66 + 2,89 = 25,55$
R = Rendah	$M- 1.SD = 22,66 - 2,89 = 19,77$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa klasifikasi tentang kinerja pegawai pada hal ini bahwa hasil kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang sangat baik. Hal ini berdasarkan penyebaran angket yang telah disebar dengan 15 sampel maka terdapat nilai tertinggi dan nilai terendah. Maka terdapat 10 orang (66,66%) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat baik, sedangkan 5 orang (33,34%) menunjukkan kinerja pegawai kurang baik.

Berdasarkan angket yang disebarkan kinerja pegawai sudah baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, kinerja pegawai sendiri didasarkan dengan kedisiplinan yang tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan dan mampu mengurangi kesalahan-kesalahan dalam setiap pekerjaan. Dengan adanya kinerja yang baik sangat berpengaruh bagi lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan dalam membangun organisasi.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang dapat dilihat dari hasil penyebaran angket dengan skor yang ditentukan dari responden 15 orang yang diambil dari langsung dari sampel pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs)

Negeri 1 Model Palembang. Untuk memberikan hasil yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y yang tertera pada tabel berikut:

Tabel. 12.
Skor yang diperoleh dari Angket

Nomor Subjek	Skor	
	Variabel X	Variabel Y
1	46	23
2	50	20
3	46	20
4	51	23
5	39	20
6	47	23
7	50	20
8	54	25
9	54	25
10	49	20
11	45	25
12	44	23
13	31	31
14	46	21
15	46	21

Setelah diketahui variabel X Gaya Kepemimpinan dan Variabel Y Kinerja Pegawai langkah selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai menggunakan rumus Tes “t” dimana dalam pengambilan sampel merupakan sampel kecil (N kurang dari 30), dimana kedua sampel tersebut tidak saling berhubungan dengan menggunakan langkah sebagai berikut:

Tabel. 13.
Perhitungan untuk memperoleh Mean dan SD Dari Tabel 12

No. Responden	Skor		x	y	x ²	y ²
	Variabel (X)	Variabel (Y)				
1	46	23	0	0	0	0
2	50	20	4	-3	8	9
3	46	20	0	-3	0	9
4	51	23	5	0	25	0
5	39	20	-7	-3	49	9
6	47	23	-5	0	25	0
7	50	20	4	-3	16	9
8	54	25	8	2	64	4
9	54	25	8	2	64	4
10	49	20	3	-3	9	9
11	45	25	-1	2	1	4
12	44	23	-2	-3	4	9
13	31	31	-15	8	225	64
14	46	21	0	-2	0	4
15	46	21	0	-2	0	4
N=15	698	340	-	-	Σx²490	Σy²138

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh $\sum x = 698$, $\sum y = 340$, $\sum x^2 = 490$, $\sum y^2 = 138$ adapun $N = 15$.

$$\text{Mencari Mean Variabel X: } M_x \text{ atau } M_1 = \frac{\sum X}{N} = \frac{698}{15} = 46,53 \text{ di bulatkan menjadi } 46$$

$$\text{Mencari Mean Variabel Y: } M_y \text{ atau } M_2 = \frac{\sum Y}{N} = \frac{340}{15} = 22,66 \text{ dibulatkan menjadi } 23$$

Langkah selanjutnya mencari SD Variabel X:

$$SD_x \text{ atau } SD_1 = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}} = \sqrt{\frac{490}{15}} = \sqrt{32,66} = 5,7148 \text{ di kecilkan menjadi } 2,3905$$

$$SD_y \text{ atau } SD_2 = \sqrt{\frac{\sum y^2}{N}} = \sqrt{\frac{138}{15}} = \sqrt{9,2} = 3,0331$$

Dengan diperoleh SD_1 sebesar 2,3905 dan SD_2 sebesar 3,0331 maka langkah selanjutnya mencari *Standar Error* dari M_1 dan *Standar Error* dari M_2 sebagai berikut:

$$SE_{M_1} = \frac{\sqrt{SD^2}}{\sqrt{N-1}} = \frac{\sqrt{2,3905^2}}{\sqrt{15-1}} = \frac{2,3906}{\sqrt{14}} = \frac{2,3906}{3,7416} = 0,638$$

$$SE_{M_2} = \frac{\sqrt{SD^2}}{\sqrt{N-1}} = \frac{\sqrt{3,0331^2}}{\sqrt{15-1}} = \frac{3,0331}{\sqrt{14}} = \frac{3,0331}{3,7416} = 0,810$$

Setelah diperoleh SE_{M_1} sebesar 0,638 dan SE_{M_2} sebesar 0,810 maka langkah berikutnya adalah mencari *Standar Error* perbedaan antara M_1 dan M_2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} SE_{M_1 - M_2} &= \sqrt{SE_{M_1}^2 + SE_{M_2}^2} = \sqrt{0,638^2 + 0,810^2} \\ &= \sqrt{0,407 + 0,656} \\ &= \sqrt{1,063} = 0,31 \end{aligned}$$

Dengan diperolehnya $SE_{M_1-M_2}$ akhirnya dapat diketahui t_o yaitu:

$$t_o = \frac{M - M}{SE_{M_1+M_2}} = \frac{46 - 23}{0,31} = \frac{23}{0,31} = 0,001$$

Setelah diperoleh nilai t_o sebesar 0,001 kemudian selanjutnya memberikan interpretasi terhadap t_o , df atau db = $(N_1 + N_2) - 2 = (15 + 15) - 2 = 28$. Dengan df sebesar 18 ternyata di peroleh pada taraf signifikan 5% 2,05 dan pada signifikan 1% 2,76.

Dengan membandingkan besarnya “t” yang diperoleh dalam perhitungan ($= 0,001$) dan besarnya “t” yang tercantum pada Tabel Nilai t ($= 2,05$ dan $= 2,76$) maka dapat diketahui bahwa adalah lebih besar dari pada t_0 , yaitu :maks t_t lebih kecil dari pada t_0 , maka dinyatakan terdapat tidak ada perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terlihat gaya kepemimpinan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang, kelebihan kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan kepala madrasah menjalin komunikasi secara terbuka, selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya, dan menerima kritik serta saran dari bawahan. Sedangkan hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala madrasah sendiri kurangnya perhatian terhadap bawahan, dalam bentuk kurangnya mengevaluasi yang dilakukan kepala madrasah setiap pekerjaan pegawai dan tidak adanya komunikasi yang baik sesama pegawai Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang, kepala madrasah dapat menyampaikan visi & misi madrasah secara terbuka, sehingga para bawahan dapat bekerja sesuai arahan dari atasan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah sudah tepat, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja

pegawai tergantung pada gaya kepemimpinan dan merupakan faktor yang paling penting mempengaruhi hasil kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang dari hasil olah data dan analisis data, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Yang dapat diukur dimana kepala madrasah selalu memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Hal ini sejalan dengan banyaknya responden 12 (80%) dapat dikategorikan tinggi dan kategori rendah 3 responden (20%) dari 15 responden.
2. Kinerja pegawai MTs Negeri 1 Model Palembang bahwa kinerja yang diterapkan baik, hal ini sejalan dengan banyaknya responden yang berjumlah 10 (66,66 %) dikategorikan tinggi sedangkan 5 responden (33,34%) dikategorikan rendah dari 15 responden.
3. Kepemimpinan kepala madrasah bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis sebesar 0,001 sedangkan pada taraf signifikan 5% 2,05 dan pada taraf 1% 2,76 lebih kecil dari pada t_t .

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala madrasah
 - a. Kepala madrasah memberikan dukungan penuh kepada para pegawai agar pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
 - b. Agar dapat memiliki sikap yang terbuka kepada bawahan dan selalu bersosialisasi guna menghindari pemikiran yang negaatif terhadap kepala madrasah.
 - c. Kepala madrasah berusaha memberikan arahan yang baik kepada bawahan dalam meningkat kinerjanya.
2. Kepada pegawai
 - a. Hendaknya pegawai lebih menekankan lagi kedisplin dengan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sekolah.
 - b. Pegawai harus lebih memeperhatikan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
 - c. Pegawai harus mempertahankan hasil kinerja yang baik guna untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Rafah Press.
- Danim, Sudarman, Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Deddy, Veithzal Rivai, Mulyadi,. 2013. *Kepemimpinan dan Preilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dassler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid*. Jakarta: prenhalindo.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Hambali. 2015. *Kinerja Guru dan Mutu Pembeelajaran*. Palembang: Noer fikri Offset.
- Handoko, Hanin. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPTE.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Pratek*. Bnadung: Alfabeta.
- Kanisius. 1986. *Kepemimpian Teori dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mariam, Rani . 2009. *Kinerja Pegawai* . Jakarta: Holistik.
- M Ngalim, Purwanto. 2012 *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2012, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Rusmaini. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: CV Grafika Telindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmayanti. 1996. *Tata Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Supardi. 2007. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Afabeta.
- Sutikno,Sobry. 2014. *pememipin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal dll. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, 2012), hlm. 126.
- Tua Marihot, Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), hlm. 82.
- jurnal Untung Widodo yang berjudul, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Bawahan (Studi Empiriris Pada Perguruan Tinggi Swasta Semarang*, hlm, 3.
- Jurnal Maizar Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera*, diakses pada hari Rabu10-08-2016.
- Jurnal Maizar Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera*

jurnal Untung Widodo yang berjudul, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Semarang*, hlm, 3.

Kisi-Kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

	Pernyataan
Otokrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah dalam menggerakkan bawahan dengan paksaan. 2. Kepala madrasah menganggap bawahan sebagai alat semata. 3. Kepala madrasah menganggap organisasi yang dipimpin sebagai milik pribadi.
Militeristis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah selalu menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan dalam bersosialisasi. 2. Kepala madrasah menggerakkan bawahan tergantung pada pangkat atau jabatan pegawai. 3. Kepala madrasah selalu senang dengan formalitas yang berlebih-lebihan ke pegawai. 4. Kepala madrasah dalam menggerakkan bawahan selalu menggunakan perintah ke bawahan
Paternalistis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah memiliki sikap maha tahu dalam setiap pekerjaan. 2. Kepala madrasah selalu menganggap pekerjaan pegawai selalu rendah. 3. Selalu bersifat overprotective ke bawahan dalam setiap pekerjaan,
Karismatis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah mempunyai sikap yang karismatis dalam mempengaruhi para pegawai. 2. Kepala madrasah memiliki daya tarik dalam memotivasi pegawai.
Demokratis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan. 2. Kepala madrasah selalu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan bawahan. 3. Kepala madrasah selalu mendukung bawahan untuk mengembangkan kreasi dan berinovasi 4. Kepala madrasah selalu mengamati setiap pekerjaan yang dikerjakan bawahan. 5. Kepala madrasah mau menerima kritik atau saran dari pegawai. 6. Kepala madrasah selalu berusaha membedakan kepentingan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi pegawai . 7. Kepala madrasah memberikan contoh yang teladan pada bawahan. 8. Kepala madrasah melakukan komunikasi kepada bawahan.

Kisi-Kisi Angket Kinerja Pegawai

	Pernyataan
Kualitas	<ol style="list-style-type: none">1.Pegawai mampu meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.2.Memberikan kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.3.Pegawai mampu meningkatkan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.4.Pegawai memiliki sikap yang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
Kuantitas	<ol style="list-style-type: none">1.Pegawai mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.2.Pegawai memiliki sikap yang ramah antar pegawai lain.3.Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.
Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none">1,pegawai selalu mampu meningkatkan target dalam setiap pekerjaan.2.Pegawai mampu meningkatkan pekerjaan dalam membangun organisasi.3.Pegawai selalu datang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.4.Pegawai pulang sesuai waktu yang ditentukan.5.Pegawai selalu mempunyai kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan
Keterampilan	<ol style="list-style-type: none">1.Pegawai selalu menciptakan inovasi-inovasi dalam pekerjaan.2.Pegawai mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam pekerjaan.3.Pegawai memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan.4.Pegawai mampu menciptakan prestasi dalam pekerjaan.5.Pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan
Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none">1.Pegawai mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan.2.Pegawai selalu mematuhi setiap peraturan dalam organisasi.3.pegawai mampu memenuhi kehadiran yang diberikan pemimpin

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSNAWIYAH (MTs) NEGERI 1MODEL
PALEMBANG

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas saudara ditempat yang telah disediakan.
2. Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling sesuai dengan memberi tanda centang pada kolom yang telah disediakan.

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

KS : KurangSetuju

TS : Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

	Pernyataan	S	CS	KS	TS
Otokrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah dalam menggerakkan bawahan dengan paksaan. 2. Kepala madrasah menganggap bawahan sebagai alat semata. 3. Kepala madrasah menganggap organisasi yang dipimpin sebagai milik pribadi. 				
Militeristis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah selalu menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan dalam bersosialisasi. 2. Kepala madrasah menggerakkan bawahan tergantung pada pangkat atau jabatan pegawai. 3. Kepala madrasah selalu senang dengan formalitas yang berlebih-lebihan ke pegawai. 4. Kepala madrasah dalam menggerakkan bawahan selalu menggunakan perintah ke bawahan 				
Paternalistis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah memiliki sikap maha tahu dalam setiap pekerjaan. 2. Kepala madrasah selalu menganggap pekerjaan pegawai selalu rendah. 3. Selalu bersifat overprotective ke bawahan dalam setiap pekerjaan, 				
Karismatis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah mempunyai sikap yang 				

	<p>karismatis dalam mempengaruhi para pegawai.</p> <p>2. Kepala madrasah memiliki daya tarik dalam memotivasi pegawai.</p>				
Demokratis	<p>1. Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan.</p> <p>2. Kepala madrasah selalu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan bawahan.</p> <p>3. Kepala madrasah selalu mendukung bawahan untuk mengembangkan kreasi dan berinovasi</p> <p>4. Kepala madrasah selalu mengamati setiap pekerjaan yang dikerjakan bawahan.</p> <p>5. Kepala madrasah mau menerima kritik atau saran dari pegawai.</p> <p>6. Kepala madrasah selalu berusaha membedakan kepentingan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi pegawai .</p> <p>7. Kepala madrasah memberikan contoh yang teladan pada bawahan.</p> <p>8. Kepala madrasah melakukan komunikasi kepada bawahan.</p>				

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

	Pernyataan	S	CS	KS	TS
Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. 2. Memberikan kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Pegawai mampu meningkatkan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan. 4. Pegawai memiliki sikap yang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. 				
Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Pegawai memiliki sikap yang ramah antar pegawai lain. 3. Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. 				
Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. pegawai selalu mampu meningkatkan target dalam setiap pekerjaan. 2. Pegawai mampu meningkatkan pekerjaan dalam membangun organisasi. 3. Pegawai selalu datang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. 4. Pegawai pulang sesuai waktu yang ditentukan. 5. Pegawai selalu mempunyai kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan 				
keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai selalu menciptakan inovasi-inovasi dalam pekerjaan. 				

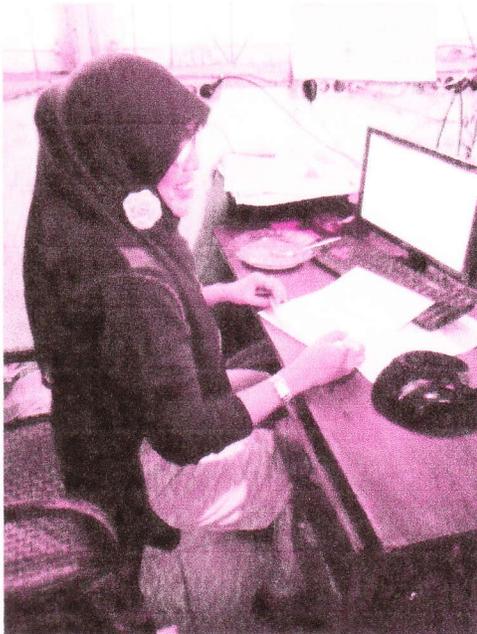
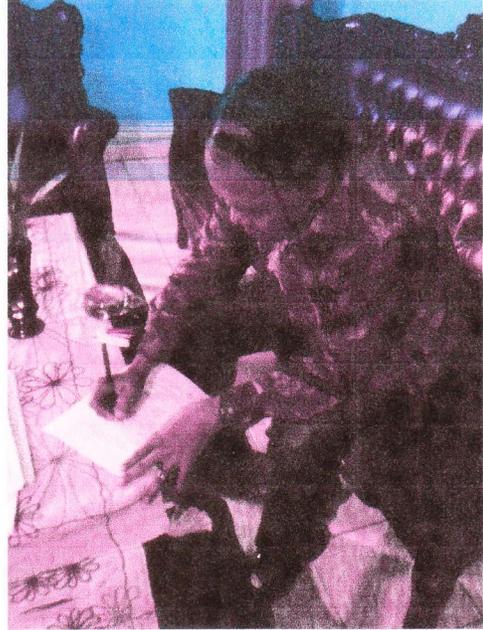
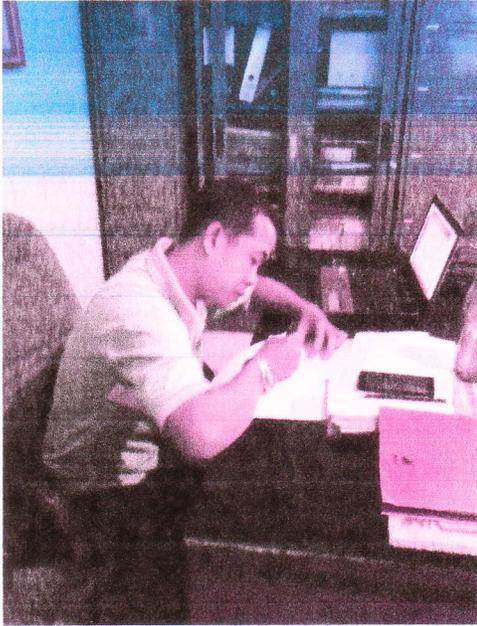
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Pegawai mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam pekerjaan. 3. Pegawai memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Pegawai mampu menciptakan prestasi dalam pekerjaan. 5. Pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan 				
Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan. 2. Pegawai selalu mematuhi setiap peraturan dalam organisasi. 3. pegawai mampu memenuhi kehadiran yang diberikan pemimpin 				

Hasil Peroleh Responden Gaya Kpemeimpinan Kepala Madrasah

NO	Jawaban Responden																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	3	4	4	3	3	2	1	1	1	1	3	4	4	3	2	2	2	1	1	46
2	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	50
3	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	46
4	1	4	4	2	4	3	1	1	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	51
5	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	39
6	1	4	4	2	4	3	1	1	4	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	47
7	1	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	1	4	4	4	1	1	1	1	1	50
8	1	4	4	1	3	2	1	1	3	2	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	45
9	1	4	4	1	3	2	1	1	3	2	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	45
10	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	1	1	49
11	1	4	4	2	3	2	1	1	3	2	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	45
12	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	44
13	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	31
14	1	4	4	3	2	3	1	1	3	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	46
15	1	4	4	3	2	3	1	1	3	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	46

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Letak Geografis Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
2. Keadaan Sarana Prasarana Madrasah Tsnaeyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
3. Jumlah Pegawai Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
4. Keadaan Siswa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
5. Visi Misi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
6. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
7. Jumlah Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.



Dokumentasi Pengisian Angket



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Dosen Pembimbing 2: Choirun Niswah, M.Ag.

No.	Tanggal	Topik	Komentar Pembimbing	Tanda Tangan
1.	30-5-2016	Proposal	- Revisi: proposal - Masukkan dalil ayat atau hadis	
2.	6-6-2016	proposal	Revisi: proposal	
3.	7-6-2016	proposal	Acc proposal lengkap kepada Panitia Seminar proposal	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam *→ Kepala Sekolah*
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
Dosen Pembimbing 1 : Choirun Niswah. M. Ag.

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
4.	8-8-2016	Acc Hasil seminar proposal layout untuk Bab berikutnya. Buat Alat Pengumpul Data !	
5.	8-9-2016	Acc APD, layout !	
6.	9-9-2016	Penyerahan Bab II Acc Bab II layout !	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 1290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam *→ Kepala Sekolah*
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di
Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Dosen Pembimbing 1: Choirun Niswah. M.Ag.

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
7	29-9-2016	Acc Bab III lanjutan. Kalau bisa minta data guru yang terbaru!	
8	14-10-2016	Revisi gaya keperguruan kepala sekolah!	



KEMENTRIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 1290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Dosen Pembimbing 1: Choirun Niswah. M.Ag.

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
9	27-10-2016	Acc Bab IV dan V, Point lapiran Gay diperluhan!	
10	17-11-2016	Acc Bab Keseluruhan uji Murnasyah!	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang

Dosen Pembimbing 2: Leni Marlina, M. Pd. I

No.	Tanggal	Topik	Komentar Pembimbing	Tanda Tangan
1	10/4/2016	proposal	perbaiki sesuai dg saran yg telah diberikan	
2	16/5/2016	proposal	- perbaiki sesuai saran.	
3	20/5/2016	proposal	- the proposal - - konsultasi dg pembimbing I	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
Dosen Pembimbing 2 : Leni Marlina. M.Pd.I

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
	4/8/2016	- Am perbaikan proposal - Konsultasi & pmbing I	
	11/8/2016	- Buat outline keseluruhan - Belum terlihat analisa dari tiap tni yg dibuat	
	22/8/2016	Perbaiki Analisa yg ada	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
Pembimbing 1 : Leni Marlina. M.Pd.I

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
	1/9/2016	Siapkan APO.	
	8/9/2016	lanjutkan bab 3	
	23/9/2016	penyusunan dan telaah yg ada di bab 4.	
	29/9/2016	lanjutkan par 5.4.	



KEMENTRIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di
Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
Pembimbing 11 : Leni Marlina. M.Pd.I

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
	14/10/2016	Analisa belum terbagus perbaiki sama sama	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
Pembimbing II : Leni Marlina. M.Pd.I

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
	20/10/2016	perbaiki kembali 4,5 ada.	
	21/10/2016.	Am b.4 dan b.5 konsultasikan dg pembimbing I	
	28/10/2016.	perbaiki (bi abstrak --)	

belum mengemul



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang
Pembimbing II : Leni Marlina. M.Pd.I

No.	Tanggal	Komentar Pembimbing	Paraf
	10/11/2016	perbaiki Abstrak.	
	17/11/2016	Am Abstrak Siap diujikan	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri No.1 Km.3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Nomor : In.03/II.I/PP.009/4669/2015

Tentang
PENUNJUKKAN PEMBIMBING SKRIPSI
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengakhiri Program Sarjana bagi seorang mahasiswa perlu ditunjuk ahli sebagai Dosen Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa/i tersebut dalam rangka penyelesaian skripsinya.
2. Bahwa untuk lancarnya tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan surat keputusan tersendiri.

Mengingat : 1. Peraturan Menteri Agama RI No. 1 Tahun 1972 jo. No. 1 1974
2. Peraturan Menteri Agama RI No. 60 Tahun 1972
3. Keputusan Senat IAIN Raden Fatah No. XIV Tahun 1984
4. Keputusan Senat IAIN Raden Fatah No. 11 Tahun 1985
5. Keputusan Rektor IAIN Raden Fatah No. B/11-1/UP/201 tgl 10 Juli 1991

MEMUTUSKAN
Menetapkan
PERTAMA : Menunjuk Saudara 1. Choirun Niswah, M.Ag. NIP. 19700821 199603 2 002
2. Leni Marlina, M.Pd.i NIP. 19790828 200701 2 019

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang masing – masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan atas nama saudara :

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.

KEDUA : Kepada Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi judul / kerangka dengan sepengetahuan Fakultas.

KETIGA : kepadanya diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku masa bimbingan dan proses penyelesaian skripsi diupayakan minimal 6 (enam) bulan.

KEEMPAT : Ketentuan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan oleh Fakultas.

Palembang, 29 Desember 2015

Dekan,



De. H. Kasinyo Harto, M. Ag.

NIP. 19710911 199703 1 004

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276, website : www.radenfatah.ac.id

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

NOMOR : B-3490/Un.09/II.I/PP.009/9/2016

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Fatah Palembang Nomor : In.03/II.I/PP.009/4669/2015, Tanggal 29 Desember 2015, poin ke 2 bahwa Dosen Pembimbing diberikan hak untuk merevisi judul Skripsi Mahasiswa/i. Maka bersama ini menerangkan bahwa :

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : MPI

Atas pertimbangan yang cukup mendasar, maka Skripsi saudara tersebut diadakan perubahan judul sebagai berikut :

Judul Lama : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.
Judul Baru : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 13 September 2016
A.n. Dekan
Ketua Prodi MPI,



M. Hasbi, M. Ag
NIP. 19760131 200501 1 002





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B-3642/Un.09/IL.I/PP.00.9/09/2016
Lampiran :
Perihal : Mohon Izin Penelitian Mahasiswa/i
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
Palembang.

Palembang, 23 September 2016

Kepada Yth,
Kepala kanwil Kemenag Prov. Sumsel
di
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Mahasiswa/i Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dengan ini kami mohon izin untuk melaksanakan penelitian dan sekaligus mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan data yang diperlukan oleh mahasiswa/i kami :

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Prodi : MPI
Alamat : Pasar Martapura OKU Timur

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. W. Wb

Dekan,

Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

Tembusan :

1. Bapak Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Kepala MTs Negeri 1 Model Palembang
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip





KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Jln. Ade Irma Nasution No.08 (Jalan Kapten A. Rivai) Palembang 30129
Situs Wb : <http://sumsel.kemenag.go.id>, -- e-mail : kakanwilsumsel@kemenag.go.id.
Telepon : 351668 – 378607 – 322291 – Fak. (0711) 378607

Nomor : B- 26 79 /Kw.06.4/5/PP.00/9/2016 Palembang, 20 September 2016
Lampiran : --
Perihal : *Izin Penelitian*

Kepada Yth.
Kepala MTsN 1 Palembang
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Palembang Nomor : B-3642/Un.09/II.I/PP.00.9/09/2016 tanggal 23 September 2016 Perihal Permohonan Izin Penelitian, Maka bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Fakultas/Jurusan : MPI
Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang".

Sehubungan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui untuk melaksanakan Studi Lapangan / Riset di MTsN 1 Model Palembang.

Demikianlah untuk dimaklumi. terima kasih.

Wassalam

An, Kepala,
Kepala Bidang Pendidikan Madrasah,



Pajid Barokat

Tembusan Yth.

1. Kepala Kantor Wilayah Kemenag. Prov.Sumsel.
2. Dekan Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Palembang ✓
3. Mahasiswa/i yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALEMBANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI I PALEMBANG

Jln. Jenderal Sudirman KM.4 Kel. 20 Ilir D IV Kec. Ilir Timur. 1 PALEMBANG 30128
Telp.0711-357070, Faksimili : 0711-357070 Website : [http // sumsel.kemenag.go.id](http://sumsel.kemenag.go.id),
E-mail : mtsn 1 plg@kemenag.go.id

Nomor : MTs.06.07.01/PP.00.5/ 339/2016

Palembang, 10 Oktober 2016

Lampiran : -

Perihal : Keterangan Telah Meneliti

Kepada

Yth : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah

P A L E M B A N G

Assalamua'alaikum Wr, Wb

Sehubungan dengan Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang. Nomor : B-3642/Un.09/IL.I/PP.00.9/09/2016 Perihal Mohon Izin Penelitian Mahasiswa/i Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Maka bersama ini kami telah memberikan izin, kepada :

Nama : TRI YULIANTI

N I M : 12290065

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI I
MODEL PALEMBANG**

Penelitian telah selesai dilaksanakan oleh yang bersangkutan tersebut diatas

Demikian atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr, Wb



U. Hary Darmansyah, S.Pd. MM
No. 19710127 199703 1 001

TEMBUSAN :

1. Dekan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang ✓
2. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

DAFTAR NILAI UJIAN KOMPREHENSIF
PROGRAM REGULER FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

HARI / TANGGAL UJIAN : Jum'at / 4 November 2016
PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

No	Nim	Nama	Nilai						Angka	Huruf
			I	II	III	IV	V	VI		
1	12290038	Megawati	70	70	70	70	71	72	70.5	B
2	12290049	Rachmad Sobri	70	70	70	76	65	72	70.5	B
3	12290013	Desi Resmiyanti	75	70	70	76	63	73	71.16	B
4	12290046	Nindi Ayuningsih	80	85	70	78	85	75	78.83	B
5	12290065	Tri Yulianti	70	75	70	72	62	75	70.66	B

Keterangan
Mata Uji

- I : Administrasi Pendidikan
- II : Ilmu Pendidikan
- III : Manajemen Keuangan
- IV : Manajemen Perkantoran
- V : Baca Tulis Al-qur'an
- VI : ...

Interval Nilai

- 86 - 100 = A
- 70 - 85 = B
- 60 - 69 = C
- 56 - 59 = D
- ≤ 56 = E

Ketua Prodi

M. Hasbi, M.Ag
NIP. 19760131 20051 1002

Palembang, 16 November 2016
Sekretaris,

Kris Setyaningsih, SE, M.Pd.I
NIP. 196409021990032002

SURAT KETERANGAN

LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAHPALEMBANG

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Ketua atau Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang (UIN) Raden Fatah Palembang, menerangkan bahwa mahasiswa :

NIM : Tri. Yulianti

Nama : 12290065

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Model Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif yang dilaksanakan pada hari Kamis tanggal enam belas bulan november tahun dua ribu enam belas (16 -11 - 2016).. dengan memperoleh nilai...70,66...

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Palembang, 16 November 2016

Ketua Prodi MPI

M. Hasbi, M. Ag
NIP. 19760131 20051 1002





**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

HASIL UJIAN SKRIPSI/MAKALAH

Hari : Rabu
Tanggal : 28 Desember 2016
Nama : Tri Yulianti
NIM : 12290065
Jurusan : MPI
Program Studi : S-1 Reguler

Judul Skripsi : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 model Palembang*

Ketua Penguji : M. Hasbi, M.Ag

(.....
de)

Sekretaris Penguji : Kris Setyaningsih, S.E.M.Pd.I

(.....
ling)

Pembimbing I : Hj. Choirunniswah M.Ag

(.....)

Pembimbing II : Leni Marzuina, M.Pd.I

(.....)

Penguji I/Penilai I : Prof. Dr, Nyayu khodijah, M.Si

(.....
khodijah)

Penguji II/Penilai II : Febriyanti, M.Pd.I

(.....
Febriyanti)

Nilai Ujian : 72,25 / B IPK :

Setelah disidangkan, maka skripsi/makalah yang bersangkutan :

- (.....) dapat diterima tanpa perbaikan
- (.....) dapat diterima dengan tanpa perbaikan kecil
- (.....) dapat diterima dengan tanpa perbaikan besar
- (.....) belum dapat diterima

Ketua,

M. Hasbi

M. Hasbi, M.Ag.
NIP. 197601312005011002

Palembang, 28 Desember 2016
Sekretaris,

Kris Setyaningsih

Kris Setyaningsih, S.E..M.Pd.I
NIP. 19640902 199003 2 002

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPALA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
YIS MARTAPURA

IJAZAH

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PROGRAM 3 TAHUN

Program Studi Keahlian : Administrasi
Kompetensi Keahlian : Administrasi perkantoran

Drs. TASMAN, M.M.Pd

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan
Yis Martapura

menerangkan bahwa:

nama : TRI YULIANTI
tempat dan tanggal lahir : Martapura, 6 Juni 1994
nama orang tua : Yanto
nomor induk : 1983
nomor peserta : 4-12-11-13-10g-199-2

LULUS

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



OKU TIMUR, 26 MEI

2012

Kepala Sekolah,

Drs. Tasman, M.M.pd.

NIP.



No. DN-11 Mk 0010723

DAFTAR NILAI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Nama : TRI YULIANTI
 Tempat dan Tanggal Lahir : Martapura, 6 Juni 1994
 Nomor Induk : 1983
 Nama Sekolah : SMK Yis Martapura
 Kompetensi Keahlian : Administrasi Perkantoran
 Lama Belajar : 3 tahun

I. NILAI UJIAN SEKOLAH

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata Rapor	Nilai Ujian Sekolah	Nilai Akhir
1	Pendidikan Agama	7,59	8,00	7,84
2	Pendidikan Kewarganegaraan	7,33	7,80	7,61
3	Bahasa Indonesia	7,32	8,65	8,02
4	Bahasa Inggris	6,93	8,85	8,08
5	Matematika	7,20	9,05	8,31
6	IPA	7,48	7,60	7,55
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	7,23	7,60	7,45
8	Seni Budaya	7,32	7,80	7,61
9	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	7,74	8,40	8,14
10	Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi	7,40	7,60	7,52
11	Kewirausahaan	7,64	7,60	7,62
12	Kompetensi Keahlian*	7,54	8,24	7,96
13	Muatan Lokal			
	a.			
	b.			

Nilai Sekolah = 40% Nilai Rata-rata Rapor + 60% Nilai Ujian Sekolah

II. NILAI UJIAN NASIONAL

No.	Mata Pelajaran	Nilai Sekolah	Nilai Ujian Nasional	Nilai Akhir
1	Bahasa Indonesia	8,12	8,20	8,16
2	Bahasa Inggris	8,08	8,40	8,33
3	Matematika	8,31	8,25	8,28
4	Kompetensi Keahlian	7,96	8,13	8,11
	a. Teori Kejuruan		7,50	
	b. Praktik Kejuruan		8,13	

Nilai UN Kompetensi Keahlian = 30% Nilai Teori Kejuruan + 70% Nilai Praktik Kejuruan

Nilai Akhir = 40% Nilai Sekolah + 60% Nilai Ujian Nasional

TANGGAL
 KEPALA SEKOLAH

 Drs. TASMAN, M.M.Pd

OKU TIMUR, 26 MEI 2012
 KEPALA SEKOLAH

 Drs. Tasman, M.M.Pd
 NIP

*)Transkrip Nilai Standar Kompetensi dicetak tersendiri



TELAH DIPERIKSA KEBENARANNYA DAN
SESUAI DENGAN ASLINYA
PALEMBANG, 11 - 8 - 20¹⁶
Nomor : In.03/4.2/PP.009/126/20¹⁶
Kepala BAAK,
Mirwan Fasta
MIRWAN FASTA, S.Ag., M.Si.
NIP. 19701020 199603 1 001

PEMBAYARAN TAGIHAN SEMESTER MAHASISWA

ID Universitas : 0009 TAM R. PATAH
ID. Mahasiswa : 12290065
Nama Mahasiswa : TRI YULIANTI
Keterangan Baya : SPP
Semester Bayar : GANJIL
Tahun Angkatan : 2016
Nama Fakultas : TARBIAH DAN KEGURUAN
Nama Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN
Nomor Induk Mhs : 12290065
Detail Pembayaran :

001 SPP : 600,000.00
Reference Code :
Nilai transaksi : Rp. 600,000.00
Biaya Bank : Rp. .00
Total Pembayaran : Rp. 600,000.00

Terbilang :
SIX HUNDRED RIBU RUPIAH

== Universitas menyatakan Struk ini sebagai Tanda Bukti Pembayaran yang sah ==

BANK SUMSEL BABEL
KANTOR UTAMA
GATEWAY UN. RADEN PATAH

LUNAS
22 AUG 2016

BANK SUMSEL BABEL
KANTOR UTAMA
PALEMBANG



Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5

Telp. (0711) 353347, Fax. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: tarbiyah@radenfatah.ac.id

TRANSKRIP NILAI SEMENTARA
PROGRAM SARJANA S.1

NAMA : **TRI YULIANTI**
TEMPAT, TANGGAL LAHIR : **Martapura, 06 JUNI 1994**
NIM : **12290065**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Pendidikan Islam**
FAKULTAS : **Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**
TANGGAL LULUS :
NOMOR IJAZAH :

No.	Kode MK	Nama Mata Kuliah	SKS	Nilai	Angka Kredit
1	INS 101	Pancasila dan Kewarganegaraan	2	A	8
2	INS 102	Bahasa Indonesia	2	B	6
3	INS 103	Bahasa Inggris I	2	B	6
4	INS 104	Bahasa Arab I	2	B	6
5	INS 105	Ulumul Hadits	2	A	8
6	INS 106	Ulumul Quran	2	B	6
7	INS 107	IAD/IBD/ISD	2	B	6
8	INS 108	Filsafat Umum	2	A	8
9	INS 109	Ilmu Kalam	2	B	6
10	INS 110	Metodologi Studi Islam	2	B	6
11	INS 111	Teknologi Informasi dan Komunikasi	0	A	0
12	INS 202	Tafsir	2	C	4
13	INS 203	Bahasa Inggris II	2	A	8
14	INS 204	Bahasa Arab II	2	A	8
15	INS 205	Tasawuf	2	B	6
16	INS 208	Fiqh	4	A	16
17	INS 210	Sejarah dan Peradaban Islam	2	B	6
18	INS 302	Hadist	2	A	8
19	INS 303	Bahasa Inggris III	2	B	6
20	INS 304	Bahasa Arab III	2	A	8
21	INS 501	Metode Penelitian	2	B	6
22	INS 701	PEMBEKALAN KKN	2	B	6
23	INS 801	KULIAH KERJA NYATA (KKN) LAPANGAN	4	A	16
24	INS 802	Skripsi	6	B	18
25	MPI 210	Pengantar Manajemen	2	B	6
26	MPI 211	Prilaku Organisasi	2	A	8
27	MPI 312	Manajemen Perkantoran	4	A	16
28	MPI 322	Pengembangan Pusat Sumber Belajar	4	B	12



Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5

Telp. (0711) 353347, Fax. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: tarbiyah@radenfatah.ac.id

29	MPI 413	Manajemen Lembaga Pendidikan	3	B	9
30	MPI 414	Manajemen Kesiswaan	3	A	12
31	MPI 415	Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran	3	B	9
32	MPI 416	Manajemen Keuangan Pendidikan	3	B	9
33	MPI 418	Manajemen Perpustakaan	2	A	8
34	MPI 420	Etika Manajemen Pendidikan	3	A	12
35	MPI 425	Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan	3	B	9
36	MPI 509	Pengembangan Sistem Evaluasi Pendidikan	3	A	12
37	MPI 517	Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan	2	A	8
38	MPI 519	Manajemen Humas Dan Pelayanan Publik	3	B	9
39	MPI 521	Manajemen Sumber Daya Manusia	3	B	9
40	MPI 523	Kepemimpinan Pendidikan	3	B	9
41	MPI 524	Manajemen Strategik	2	B	6
42	MPI 532	Politik Pendidikan Islam	2	B	6
43	MPI 606	PSIKOLOGI AGAMA	2	A	8
44	MPI 608	Supervisi Pendidikan	2	B	6
45	MPI 626	MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH	2	A	8
46	MPI 627	PENGEMBANGAN KURIKULUM (ELEKSI)	2	A	8
47	MPI 628	MANAJEMEN KONFLIK (ELEKSI)	2	A	8
48	MPI 630	MICRO TEACHING / PPLK I	4	A	16
49	MPI 731	PPLK II	4	A	16
50	MPI403	Bimbingan dan Konseling	2	B	6
51	PAI 715	SEJARAH PENDIDIKAN ISLAM	2	A	8
52	TAR 101	Ilmu Pendidikan	2	A	8
53	TAR 201	Psikologi Pendidikan	2	A	8
54	TAR 301	Administrasi Pendidikan	2	B	6
55	TAR 302	Hadist Tarbawi	2	B	6
56	TAR 303	Tafsir Tarbawi	2	B	6
57	TAR 504	KEWIRAUSAHAAN	2	B	6
58	TAR 513	Statistik Pendidikan	2	C	4
59	TAR 609	SEMINAR PROPOSAL	2	B	6
60	TAR 702	Filsafat Pendidikan Islam	2	A	8
61	TAR 703	PRAKTEK PENELITIAN PENDIDIKAN	2	A	8
62	TAR 704	Sosiologi Pendidikan	2	A	8
63	TAR 710	Pemikiran Modern dalam Islam	2	A	8
JUMLAH :			150		517

Judul Skripsi :
 Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3.45
 Predikat Kelulusan :

Palembang, 08 MARET 2017
 Ketua Program Studi MPI



Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5

Telp. (0711) 353347, Fax. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: tarbiyah@radenfatah.ac.id



M.Hasbi, M.Ag.
NIP. 197601312005011002



Ampera 2012

(Acara Mahasiswa Perkenalan Akademik 2012)

Sertifikat

No. /Pan-Pel/AMPERA/IAIN RF/IX/2012

Diberikan Kepada:

TRI YULIANTI

**SEBAGAI PESERTA DALAM KEGIATAN
ACARA MAHASISWA PERKENALAN AKADEMIK (AMPERA 2012)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**
"Mewujudkan Kepemimpinan Muda Yang Transendensi dan Humanisasi

"Untuk Indonesia yang lebih baik"

04-06 September 2012

Rektor IAIN Raden Fatah

Presiden Mahasiswa

Ketua Pelaksana

Sekretaris Pelaksana

Prof. Dr. H. Aflatun Muchtar, MA

M. Ali Alatas

Mukarrom

Hardono Ciputra

NIP: 195206011985031002

NIM: 08522007

NIM: 09290049

NIM: 10140008



SERTIFIKAT

Nomor : In.03 / 10.1 / Kp.01 / 020 / 2015

Diberikan kepada :

TRI YULIANTI

NIM : 12290065

Telah dinyatakan **LULUS** dalam mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Komputer yang diselenggarakan oleh PUSTIPD UIN Raden Fatah pada Semester I dan Semester II Tahun Akademik 2012 - 2013

Transkrip Nilai :

Program Aplikasi	Nilai	Nilai Akumulasi
Microsoft Word 2003	A	
Microsoft Excel 2003	B	

Palembang, 16 Maret 2015
Kepala Unit,



Fahrudin, M.Kom

NIP. 19750522 201101 1 001



KULIAH KERJA NYATA (KKN) TEMATIK POSDAYA BERBASIS MASJID
 ANGKATAN KE 66 TAHUN 2016 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Sertifikat

Nomor : Un.09/8.0/PP.00/226/2016
 Diberikan Kepada: **MENGETAHI**
 Jumlah : 26-8-2016
 Nomor : In. 03 / 8.00 / PP.00 / 2016

Nama : Tri Yulianti
 Tempat / Tgl. lahir : Martapura, 6 Juni 1994
 NIM / Jurusan / Fak : 12290065 / MPI / Tarbiyah dan Keguruan
 Telah Melaksanakan Program Kuliah Kerja Nyata Angkatan 66 Tematik Posdaya Berbasis Masjid
 Dari Tanggal 02 Februari s/d 17 Maret 2016 Di:

Desa : Serambi
 Kecamatan : Jarai
 Kabupaten : Lahat
 Lulus dengan nilai : A

Kepadaanya Diberikan Hak Sesuai Dengan Peraturan Yang Beraku
 Palembang, 30 Mei 2016
 Ketua



Prof. Dr. H. Ris'an Rusli, MA
 NID. 19650519 199203 1 003



Fotocopy / salinan sebagai pengganti aslinya
 an. Kerabat



KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri Telp. (0711) 354668 Kode Pos : 30126 Palembang

SERTIFIKAT

Nomor : In.03/8.0/PP.00/2930/2014

Diberikan kepada

Nama : Tri Yulianti
 NIM : 12290065
 Jurusan : MANAJEMEN KEPENDIDIKAN ISLAM



Dinyatakan Lulus Ujian Program Intensif Pembinaan dan Peningkatan Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an (BTA)

yang diselenggarakan oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Sertifikat ini menjadi salah satu syarat untuk mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Munaqasyah

Berdasarkan SK Rektor No. : In.03/1.1/Kp.07.6/266/2014

Palembang, 18 Juni 2014

Mengetahui,

Ketua Program BTA,
 H. Mukmin, Lc. M. Pd. I
 NIP.197806232003121001





CERTIFICATE

Nomor : In. 03/ 1.1/Kp.07.6/259/2012

This is to certify that

TRI YULIANTI

has successfully completed the

INTENSIVE ENGLISH COURSE FOR TARBİYAH STUDENTS

conducted by English Study Program of Tarbiyah Faculty, IAIN Raden Fatah Palembang, from November to December 2012 covering 32 (thirty two) hours of instruction

Palembang, 07 Januari 2013



Dean of Tarbiyah Faculty IAIN Raden Fatah

Dr. Kasinyo Harto, M.Ag

NIP. 19710911 199703 1 004

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الرقم : In.03/II.K/PP.009/2133/2013

شهادة العکرم

برنامج تعليم اللغة العربية المكثفة في كلية التربية بجامعة رادين فتاح الإسلامية الحكومية.
تشهد الكلية بأن الطالب / الطالبة :

TRI YULIANI

قد شارك / شاركت فيها. وذلك في الفترة من : ١ نوفمبر ٢٠١٢ إلى ٢٩ فبراير ٢٠١٣
ونحن إذ نمحنه/ها هذه الشهادة. مع أطيب التمنيات بالتوفيق والسداد في خدمة الدعوة الإسلامية



عميد كلية التربية

د. كاسينو

فالمبايح : ٢٠ مارس ٢٠١٣

رئيس اللجنة

مؤمن زين العارفين