

**PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO
KABUPATEN WONOGIRI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

Dian Savitri Purwitasari
NIM 10101244003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
OKTOBER 2014**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO KABUPATEN WONOGIRI" yang disusun oleh Dian Savitri Purwitasari, NIM 10101244003 ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 24 September 2014

Yang menyatakan,



Dian Savitri Purwitasari

NIM. 10101244003

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO KABUPATEN WONOGIRI" yang disusun oleh Dian Savitri Purwitasari, NIM 10101244003 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 3 Oktober 2014 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sudiyono, M. Si.	Ketua Penguji		15/10/2014
MM. Wahyuningrum H., MM.	Sekretaris Penguji		14/10/2014
Dr. Arif Rohman, M. Si.	Penguji Utama		10/10/2014
Meilina Bustari, M. Pd.	Penguji Pendamping		15/10/2014

23 OCT 2014

Yogyakarta,
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Haryanto, M. Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ
الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكُورَةِ وَكَانُوا لَنَا
عَبْدِينَ

٧٣

"Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan telah Kami wahyukan kepada mereka untuk senantiasa mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami lah mereka selalu mengabdi."

(QS. Al-Anbiya': 73)

"Leadership is not about titles, positions or flowcharts. It is about one life influencing another"

-John C. Maxwell-

PERSEMBAHAN

Dengan bahagia penulis mempersembahkan karya tulis ini kepada.

1. Kedua orangtua yang tak henti-hentinya memberikan dukungan moril maupun materil, doa serta semangat.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta

**PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO
KABUPATEN WONOGIRI**

Oleh
Dian Savitri Purwitasari
NIM 10101244003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri, meliputi aspek; (1) *idealized influenced*; (2) stimulus inspirasional; (3) stimulus intelektual; dan (4) perhatian individu.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan guru sebagai responden dengan populasi sebanyak 235 orang dan diambil sampel sebanyak 142 orang menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode angket sebagai instrumen utama dan wawancara tidak terstruktur sebagai pendukung. Uji validitas menggunakan rumus *product moment* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri masuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 76,63% terdiri dari aspek sebagai berikut; (1) *idealized influenced* (82,57%) masuk dalam kategori sangat baik; (2) stimulus inspirasional (75,53%) masuk dalam kategori baik; (3) stimulus intelektual (76,06%) masuk dalam kategori baik; dan (4) perhatian individu (72,36%) masuk dalam kategori baik.

Kata kunci: *persepsi, kepemimpinan transformasional, kepala sekolah*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, tak lupa sholawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pesepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin melaksanakan penelitian.
2. Bapak Dr. Cepi Safruddin A.J, M. Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan beserta segenap dosen program studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan ijin melaksanakan penelitian.
3. Bapak Sudiyono, M. Si dan Ibu Meilina Bustari, M. Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan proposal skripsi.
4. Bapak Dr. Arif Rohman, M. Si selaku penguji utama beserta Ibu MM. Wahyuningrum, MM selaku sekretaris ujian skripsi yang telah berkenan menguji dan memberikan masukan untuk penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Lantip Diat Prasojo, M. Pd selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membimbing penulis dari awal sampai akhir studi.
6. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan do'a dan motivasi selama penyusunan proposal skripsi.
7. Bapak Siswanto, S. Pd selaku kepala UPTD Kecamatan Kismantoto beserta pegawai UPTD Kecamatan Kismantoro yang telah memberikan ijin serta memberikan bantuan untuk melaksanakan penelitian.

8. Seluruh kepala sekolah dasar dan guru di Kecamatan Kismantoro yang bersedia memberikan informasi kepada penulis dan sebagai responden penelitian.
9. Teman-teman Manajemen Pendidikan angkatan 2010 yang telah berbagi motivasi, pengalaman dan referensi pada penyusunan proposal skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat ridho dari Allah SWT. Amin. Akhir kata semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi semua pihak yang terkait.

Yogyakarta, 2 Oktober 2014

Penulis,



Dian Savitri Purwitasari

NIM 10101244003

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Persepsi	12
1. Pengertian Persepsi	12
2. Faktor Terbentuknya Persepsi	13
3. Syarat Terjadinya Persepsi	16
B. Konsep Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Kepemimpinan yang Efektif	20
3. Fungsi Kepemimpinan	24
4. Pendekatan Studi Kepemimpinan	26
5. Gaya dan Tipe Kepemimpinan	29
6. Syarat Kepemimpinan	34
C. Tinjauan tentang Kepala Sekolah	36
1. Pengertian Kepala Sekolah	36
2. Peran Kepala Sekolah	37
D. Kepemimpinan Transformasional	41
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	41
2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	42
3. Indikator Kepemimpinan Transformasional	43
E. Kajian Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	45
F. Penelitian yang Relevan	46
G. Kerangka Pikir	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	50
B. Waktu dan Tempat Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel	51
1. Populasi	51
2. Sampel	52
D. Variabel Penelitian	54

E. Definisi Operasional	54
F. Metode Pengumpulan Data	55
G. Instrumen Penelitian	56
1. Pengembangan Instrumen	56
2. Metode Pengukuran	58
H. Teknik Analisis Data	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	60
3. Teknik Analisis Data	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	63
B. Hasil Penelitian	65
1. <i>Idealized Influenced</i>	67
2. Stimulus Inspirasional	69
3. Stimulus Intelektual	72
4. Perhatian Individu	75
C. Pembahasan	78
1. <i>Idealized Influenced</i>	78
2. Stimulus Inspirasional	80
3. Stimulus Intelektual	82
4. Perhatian Individu	84
D. Keterbatasan Penelitian	86

BAB V KESIMPULAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Populasi Guru	51
Tabel 2. Sampel Guru	53
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen	56
Tabel 4. Interpretasi Rumus Cronbach Alpha	61
Tabel 5. Interval Nilai	62
Tabel 6. Jumlah Guru PNS dan Non PNS	64
Tabel 7. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	66
Tabel 8. Indikator Aspek <i>Idealized Influenced</i>	68
Tabel 9. Indikator Aspek Stimulus Inspirasional	70
Tabel 10. Indikator Aspek Stimulus Intelektual	73
Tabel 11. Indikator Aspek Perhatian Individu	76

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	14
Gambar 2. Kerangka Berpikir	49

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Uji Coba Angket	93
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen	97
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	98
Lampiran 4. Angket Penelitian	107
Lampiran 5. Tabulasi Data Hasil Penelitian	111
Lampiran 6. Distribusi Frekuensi	117
Lampiran 7. Rambu-Rambu Wawancara Tidak Terstruktur	131
Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian	133
Lampiran 9. Surat Bukti Penelitian	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan UUD 1945 khususnya dalam pembukaan alinea 4 UUD 1945 menyatakan bahwa tujuan didirikannya negara Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Mencerdaskan disini berarti membangun dan membentuk karakter sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing di era globalisasi. Sekolah merupakan suatu wadah dalam menggali potensi dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh individu.

Untuk mencapai tujuan tersebut perlu dilaksanakannya pendidikan. Yang dimaksud pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu:

Pendidikan adalah 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, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Melalui pendidikan individu mengembangkan kemampuan dan bakat yang dimilikinya secara optimal. Maju atau tidaknya suatu bangsa bisa dilihat dari kualitas pendidikan yang diselenggarakan di negara tersebut. Menurut UU No 20 Tahun 2003 Bab IV Pasal 5 Ayat 1 tentang Sisdiknas, dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan yang bermutu. Selain itu dilihat dari sisi kualitas, pendidikan harus selalu ada peningkatan dari waktu ke waktu.

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi non profit yang tidak bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan yang berfungsi untuk memberikan pengetahuan, ilmu, dan ketrampilan kepada siswa. Dengan demikian sekolah merupakan tempat yang paling baik dalam pembentukan kepribadian dan karakter anak didik. Agar fungsi sekolah dapat tercapai dengan maksimal, maka diperlukan dukungan dan kerjasama dari semua pihak dan warga sekolah pada khususnya. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, secara tidak langsung berimbas pada dunia pendidikan. Hal ini menjadi tuntutan masyarakat khususnya orang tua agar anaknya mendapat pendidikan yang berkualitas di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk menyelenggarakan pendidikan yang baik dan berkualitas.

Mutu pendidikan tidak lepas dari berbagai komponen-komponen yang menunjang dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu sistem dimana terdapat komponen-komponen yang lebih kecil saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut meliputi: sumber daya manusia (tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa), kurikulum, sarana prasarana, peserta didik, dan proses.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 420) yang dimaksud kepala sekolah adalah “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar

mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan akan mengakibatkan adanya kurang harmonisnya hubungan antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahannya.

Agar sekolah mencapai tujuan yang efektif maka kepemimpinan sekolah harus baik pula. Adanya intensitas komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru merupakan salah satu cara menciptakan sekolah yang efektif. Kepala sekolah merupakan pimpinan organisasi sekolah bukan hanya pimpinan dan penguasa. Sehubungan dengan hal tersebut kepala sekolah seharusnya mampu memberi pengaruh, dorongan, arahan, serta mengayomi bawahan. Menurut E. Mulyasa (2003: 25) kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan kinerja tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana. Pemimpin berfungsi untuk menjalin dan memupuk kebersamaan dalam lingkungan sekolah. Namun dengan adanya mobilitas yang tinggi serta tugas

diluar sekolah menyebabkan kepala sekolah kurang memperhatikan keadaan bawahannya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Adanya desentralisasi pendidikan menyebabkan kepala sekolah harus bekerja ekstra dalam menyelenggarakan pendidikan. Desentralisasi ini memberikan kewenangan kepada sekolah untuk mengembangkan nilai-nilai dan sikap kepemimpinan. Peningkatan mutu pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan guru dan semua personel yang ada di sekolah. Sukses atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan ketrampilan kepala sekolah dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah. Kemampuan tersebut berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap kepemimpinannya. Kepala sekolah dituntut mampu mampu meningkatkan kinerja bawahannya, khususnya guru. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut mempunyai ketrampilan dalam memimpin sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada di sekolah. Dimata guru dan semua personel sekolah baik siswa maupun karyawan, kepala sekolah harus memiliki citra yang baik agar kegiatan kepemimpinan berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan begitu, guru dan seluruh personel sekolah saling bekerjasama dalam memajukan sekolah. Pada dasarnya, kemajuan sekolah bukan hanya tanggungjawab kepala sekolah saja, melainkan seluruh personel dalam

lingkungan sekolah. Dalam membentuk persepsi baik dimata guru, kepala sekolah harus mampu membuktikan bahwa dirinya mampu bertanggungjawab penuh terhadap sekolah. Yang dimaksud dengan persepsi menurut Veithzal Rivai (2006:231) adalah “suatu proses yang ditempuh untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”. Dalam arti sederhana persepsi bisa dikatakan sebagai pandangan atau pendapat. Persepsi bersifat subyektif, sehingga hal ini sangat tergantung bagaimana kepala sekolah mampu meyakinkan kepada guru bahwa dirinya memiliki citra yang baik. Pentingnya adanya persepsi guru adalah untuk menafsirkan pendapat guru tentang kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah. Adanya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan adanya karena merupakan suatu bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepala sekolah harus benar-benar mampu menyatukan seluruh komponen yang ada di sekolah guna mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan kewajiban yang dimilikinya kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan guru, orang tua maupun masyarakat sekitar. Semua warga sekolah merupakan satu kesatuan, sehingga perlu adanya kontrol dari seorang pemimpin. Menurut E. Mulyasa (2003: 115) “fungsi kepala sekolah sebagai *leader*, dimana kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas”. Seorang pemimpin harus

mampu mempengaruhi bawahannya agar dengan sukarela bekerja dan berperilaku baik. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan memotivasi para bawahan untuk berprestasi. Kepemimpinan transformasional bertujuan agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru perlu dijaga dengan baik agar guru memiliki motivasi yang tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama dalam perbaikan pendidikan di sekolah. Apapun upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan berhasil tanpa didukung adanya guru yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena guru mempunyai peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta membentuk kompetensi peserta didik. Guru merupakan pemimpin pembelajaran di kelas, fasilitator dan sekaligus merupakan sumber belajar siswa di kelas. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Karena fungsi utama guru adalah merancang, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru adalah kinerjanya di dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar.

Tugas guru sangat erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru untuk menjadi profesional. Sebagai

pemimpin di sekolah kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Hal tersebut bertujuan agar kepala sekolah mampu membina, mempengaruhi, mengawasi, mengendalikan, dan mendorong guru agar menjalankan tugasnya dengan baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang telah mempercayai sekolah untuk membimbing siswa.

Untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dulu harus memahami fungsi guru. Fungsi guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan sebagai pelatih. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat terlaksana, guru harus mempunyai kinerja yang baik. Secara umum mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja guru. Yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka seorang guru harus mempunyai kemampuan yang baik pula dalam proses pembelajaran, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pentingnya peranan guru berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan. Tugas dan peranan guru dalam proses pembelajaran diarahkan untuk membentuk kemampuan siswa di dalam mengembangkan perolehan belajarnya baik pada aspek pengetahuan, sikap, dan ketrampilan maupun pada aspek nilai. Sebagai seorang pendidik, maka keberadaan guru tak hanya berkewajiban menyampaikan materi pelajaran kepada siswa tetapi juga berkewajiban menyampaikan ketrampilan dan nilai.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan berbagai permasalahan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran maupun kepemimpinan kepala sekolah. Terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dan kurangnya kesadaran guru dalam menjalankan tugasnya sehingga menunggu perintah dari kepala sekolah. Rendahnya kesadaran guru ini mengakibatkan kurang disiplinnya guru dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Masih minimnya pelatihan yang diikuti oleh guru, adapun ada pelatihan tidak semua guru bisa mengikuti. Hal ini secara tidak langsung berdampak pada cara guru dalam menyampaikan materi dan tingkat pemahaman guru dalam mengajar. Hal itu juga menyebabkan kecakapan guru dalam mengajar belum maksimal. Kepala sekolah belum rutin dalam melakukan pengecekan RPP yang dibuat oleh guru yang merupakan bekal guru dalam mengajar. Kurang mampunya kepala sekolah dalam memotivasi guru. Kepala sekolah juga jarang melakukan kunjungan kelas, padahal kepala sekolah perlu mengetahui bagaimana cara kerja guru dalam mengajar di sekolah. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat banyak. Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru masih kurang. Hal ini juga terlihat dari hasil penelitian dari Yaris Shidiq Zamroni bahwa kedekatan individual antara kepala sekolah dengan guru sangatlah kurang.

Dari berbagai permasalahan yang telah diungkapkan diatas tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian tentang “Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dan dalam menjalankan tugas dan harus menunggu perintah dari kepala sekolah
2. Minimnya pelatihan yang diikuti oleh guru guna meningkatkan profesionalitas
3. Kepala sekolah belum rutin dalam melakukan pengecekan RPP yang dibuat oleh guru
4. Kemampuan memotivasi kepala sekolah belum optimal
5. Kegiatan kunjungan kelas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah belum berjalan efektif
6. Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru masih kurang

C. Batasan Masalah

Untuk dapat memenuhi tujuan dari penelitian ini, karena terbatasnya waktu, tenaga, pikiran dan agar fokus pada rumusan masalah maka diperlukan adanya batasan masalah. Dari beberapa identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini dibatasi pada persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam konteks pembelajaran. Dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat 4 dimensi, yaitu: *idealized influenced*, stimulus inspirasional, stimulus intelektual, dan perhatian individual.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah disebutkan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan memperkaya teori-teori khususnya pada Mata Kuliah Kepemimpinan Pendidikan. Penelitian dapat dijadikan bahan untuk menambah wawasan tentang persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Praktis

a. Bagi guru

Penelitian ini bisa dijadikan untuk memberi masukan kepada guru agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan pembelajaran.

b. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini bisa dijadikan masukan dan bahan evaluasi dalam menjalankan kepemimpinan transformasional di sekolah dan agar kepemimpinan yang dijalankan bisa lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan aspek psikologis yang penting bagi manusia untuk merespon gejala yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Pengertian persepsi menyangkut faktor intern dan faktor ekstern dari diri pemersepsi. Irwanto, dkk (1989: 71) berpendapat bahwa “persepsi adalah proses diterimanya rangsang (obyek, kualitas, hubungan antargejala, maupun peristiwa) sampai rangsang itu disadari dan dimengerti”. Persepsi muncul karena didahului adanya penginderaan dimana stimulus diterima oleh alat indera dan diolah di otak. Persepsi merupakan suatu proses yang diawali adanya rangsangan melalui alat indera manusia/penginderaan. Sedangkan penginderaan merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera. Oleh karena itu, proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan. Proses penginderaan terjadi secara otomatis pada diri individu ketika individu melihat suatu obyek. Persepsi merupakan proses yang *integrated*, yaitu dimana seluruh apa yang ada di dalam diri individu berperan aktif dalam pembentukan persepsi.

Bimo Walgito (1990: 54) menjelaskan bahwa “persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu”. Persepsi bersifat

subyektif karena seluruh yang ada pada individu akan ikut berperan dalam persepsi tersebut. Sondang P Siagian (2011: 28) menegaskan “persepsi adalah suatu proses penataan dan penerjemahan kesan-kesan seseorang tentang lingkungan di mana ia berada”. Pengertian tersebut juga diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2006:231) bahwa “persepsi adalah suatu proses yang ditempuh untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”.

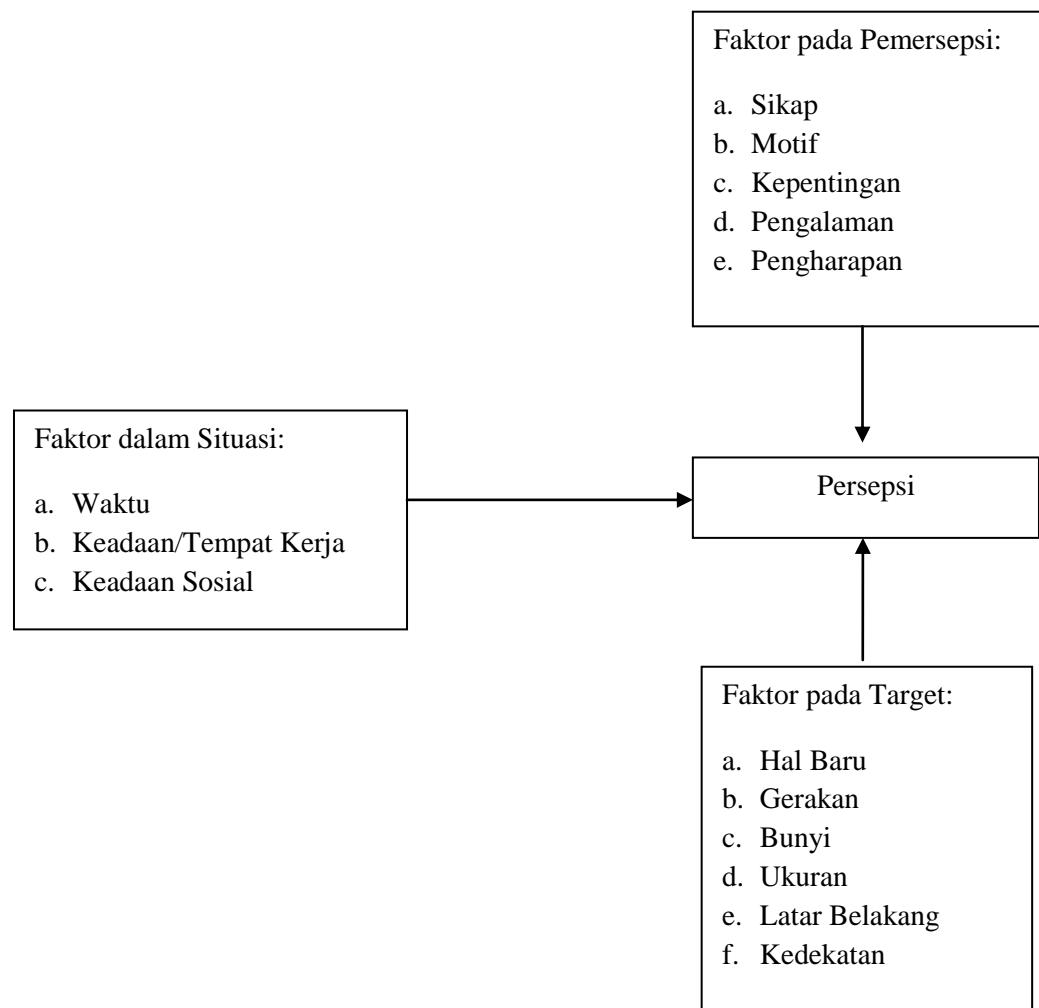
Dari berbagai pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan persepsi adalah proses menafsirkan stimulus terhadap suatu obyek melalui panca inderanya.

2. Faktor terbentuknya Persepsi

Menurut Miftah Thoha (2005: 154) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal, merupakan perasaan, sikap, dan kepribadian individu, perhatian, keadaan fisik, kebutuhan, dan motivasi.
- b. Faktor eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar.

Untuk mempersepsikan suatu hal/benda dipengaruhi beberapa faktor. Pertama, faktor yang ada pada pelaku persepsi. Kedua faktor yang ada pada obyek dan yang ketiga adalah faktor situasi dimana persepsi tersebut dilakukan. Penjelasannya sebagai berikut.



Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Individu (Veithzal Rivai, 2006: 232)

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah.

- a. Pemersepsi, adalah orang yang melakukan persepsi. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan penghargaan.

- b. Faktor pada target, adalah faktor yang dimiliki target yang mempengaruhi pemersepsi untuk melakukan persepsi, yang terdiri dari: hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan.
- c. Situasi, merupakan keadaan yang mempengaruhi terjadinya persepsi yang terdiri atas: waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial.

Bimo Walgito (1990: 54) menyebutkan ada beberapa hal yang mempengaruhi persepsi manusia yaitu: (1) faktor internal pemersepsi, adalah apa yang ada pada diri orang yang melakukan persepsi, (2) stimulus, dan (3) faktor eksternal/keadaan lingkungan. Persepsi disini bersifat berubah-ubah tergantung apa yang dirasakan oleh pemersepsi. Lingkungan yang melatar belakangi stimulus juga akan sangat berpengaruh terhadap persepsi seseorang. Pembentukan persepsi menurut Barnet, dkk (Sudarwan Danim, 2005: 67) dilakukan melalui hal-hal sebagai berikut:

- a. Proses penerimaan,
- b. Tinggi atau rendahnya derajat korespondensi antara pengamatan, perilaku dan sifat-sifat pimpinan dalam memori guru,
- c. Proses inferensi tergantung pada peluang para guru untuk mengobservasi peristiwa-peristiwa dan menggambarkan simpulan tentang kontribusi perilaku kepemimpinan.

Faktor-faktor tersebut menjadikan persepsi individu antara satu sama lain berbeda, meskipun obyeknya sama. Oleh karena itu, persepsi bersifat subyektif. Terbentuknya persepsi dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu (1) perhatian, (2) set, (3) kebutuhan, (4) sistem nilai, dan (5) ciri kepribadian.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu: (1) perhatian, (2) kebutuhan, (3) motivasi, dan (4) stimulus.

3. Syarat Terjadinya Persepsi

Menurut Bimo Walgito (1997: 54) syarat-syarat yang harus dipenuhi agar bisa terjadi persepsi adalah:

- a. Obyek, merupakan benda yang dapat menimbulkan munculnya stimulus yang mengenai alat indera manusia. Obyek disini bisa berwujud benda mapun manusia. Apabila obyek tersebut berwujud benda maka keakuratan persepsi terletak pada pemeraspsi. Sedangkan obyek yang berwujud manusia, akan ada usaha untuk mempengaruhi individu yang melakukan persepsi tersebut.
- b. Reseptor, merupakan alat yang digunakan untuk menerima stimulus. Stimulus yang muncul dari obyek akan diterima oleh reseptor yang selanjutnya dikirim ke otak sebagai pusat syaraf untuk diolah sampai muncul adanya persepsi.
- c. Perhatian, perhatian disini berfungsi untuk pemeraspsi menyadari adanya persepsi. Tanpa adanya perhatian tidak akan muncul persepsi, karena dengan perhatianlah persepsi muncul ketika melihat obyek.

Dari syarat-syarat tersebut dapat dijelaskan bahwa proses terjadinya persepsi berawal dari perhatian individu terhadap obyek yang dinamakan proses psikologis. Selanjutnya obyek akan memberikan stimulus dan mengenai alat indera manusia, yang disebut dengan proses fisik atau

kealaman. Dan terjadilah proses fisiologis dimana stimulus diterima oleh alat indera dan dilanjutkan ke otak untuk diolah. Kemudian terjadilah proses dimana individu menyadari apa yang dia terima dan rasakan, sehingga muncul persepsi.

Dari berbagai penjelasan ahli mengenai syarat terbentuknya persepsi, maka dapat diambil kesimpulan secara garis besar syarat terbentuknya persepsi terdiri dari 3, yaitu: (1) fisik atau kealaman, (2) fisiologis, dan (3) psikologis. Pada kenyataannya tidak semua stimulus akan direspon oleh individu. Respon dari individu tersebut muncul ketika individu merasa tertarik dengan obyek, apabila individu tidak tertarik dengan obyek maka stimulus tersebut tidak direspon oleh individu. Hal yang paling utama dan yang paling penting munculnya persepsi adalah perhatian individu terhadap obyek.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata pemimpin (*leader*). Pimpinan adalah kegiatan mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga mempengaruhi. Dalam arti luas Kartini Kartono (2006: 39) mengungkapkan pemimpin dapat dikatakan sebagai “pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu”. Pemimpin bisa juga disebut mereka yang menggunakan wewenang formal untuk

mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggungjawab supaya semua pekerjaan dikoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi pemimpin dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: (1) fokus dari proses kelompok, (2) penerimaan pribadi seseorang, (3) seni mempengaruhi perilaku, (4) alat untuk mempengaruhi perilaku, (5) suatu tindakan perilaku, (6) bentuk dari ajakan, (7) bentuk dari relasi yang kuat, (8) alat untuk mencapai tujuan, (9) akibat dari interaksi, (10) peranan yang diferensial, dan (11) pembuat struktur.

Dari beberapa pendapat ahli diatas mengenai arti pemimpin, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pemimpin adalah seseorang yang dipercaya oleh anggota kelompok untuk memimpin organisasi dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

Berawal dari pengertian pemimpin tersebut Sudarwan Danim (2010: 6) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dalam aktivitas memimpin terjadi interaksi antara pemimpin dengan bawahan dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Menurut Miftah Thoha (2010: 9) definisi kepemimpinan adalah “kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Sedangkan Veithzal Rivai (2006: 3) kepemimpinan juga dikatakan sebagai “proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok”.

Dari berbagai pendapat ahli diatas, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu kegiatan menggerakkan dan memberikan arah kepada bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian kepemimpinan tersebut dapat diambil tiga pokok makna dari kepemimpinan, yaitu: adanya pemimpin dan bawahan, adanya upaya menggerakkan, dan adanya tujuan akhir yang hendak dicapai oleh lembaga. Perlu diperhatikan disini bahwa terdapat berbagai macam kegiatan dalam kepemimpinan, yaitu mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengarahkan dan pembinaan. Pada dasarnya kegiatan tersebut sama maknanya, hanya saja penyebutannya yang berbeda. Para ahli menjelaskan pendapatnya tentang kegiatan kepemimpinan tersebut dalam Sondang P Siagian (2007: 97) :

- a. Henry Fayol menggunakan istilah *commanding* dalam menyebut penggerakan.
- b. Luther Gulick menggunakan istilah *directing* sebagai kegiatan kepemimpinan dalam menggerakkan para bawahan. Istilah *directing* dapat diartikann sebagai memberi petunjuk dan memberikan arah kepada bawahan dalam menjalankan tugasnya.
- c. George R. Terry menggunakan istilah *actuating* dalam menyebut penggerakan seperti yang tertulis dalam bukunya *Principles of Management*.

- d. John F. Mee menggunakan istilah *motivating* yang dirasa lebih halus daripada yang lain untuk menggambarkan cara menggerakkan bawahan.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kegiatan dalam kepemimpinan sangat luas, yaitu: menggerakkan, mengarahkan, mengawasi, pembinaan.

2. Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria efektif. Kriteria tersebut tergantung pada pendekatan yang digunakan. Kouzes dan Posner (Husaini Usman, 2008: 263) memberikan dua puluh sifat-sifat kepemimpinan yang diharapkan oleh bawahannya, yaitu:

- (1) kejujuran, (2) keluasan pandangan, (3) kemampuan memberikan inspirasi, (4) kompetensi, (5) keadilan, (6) mau memberikan dukungan, (7) berpikiran luas, (8) cerdas, (9) lugas, (10) dapat diandalkan, (11) berani, (12) mau bekerja sama, (13) berimajinasi, (14) peduli, (15) bertekad bulat, (16) dewasa, (17) ambisius, (18) setia, (19) dapat mengendalikan diri, dan (20) mandiri. Pada umumnya untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas, yaitu: (1) kejujuran, (2) pandangan ke depan, (3) mengilhami pengikutnya, dan (4) kompeten.

Menurut Veithzal Rivai (2006: 30) pemimpin yang berhasil memiliki sifat dan ketrampilan tertentu, cirinya yaitu: (1) beradaptasi dengan situasi, (2) peka terhadap lingkungan sosial, (3) ambisius serta berorientasi pada hasil, (4) tegas, (5) dapat bekerja sama, (6) meyakinkan, (7) mandiri, (8)

mampu mempengaruhi orang lain, (9) enerjik, (10) tekun, (11) percaya diri, (12) tahan stres, dan (13) memikul tanggungjawab. Ahli lain menyatakan David Hakala (Sudarwan Danim, 2010: 34) top 10 karakter kepemimpinan yang berkualitas yaitu: (1) *envision*, (2) *integrity*, (3) *dedication*, (4) *magnanimity*, (5) *humility*, (6) *openness*, (7) *creativity*, (8) *fairness*, (9) *assertiveness*, dan (10) *sense of humor*.

Guna menciptakan kepemimpinan yang efektif, menurut Robert L Katz (Sudarwan Danim, 2010: 71) seorang pemimpin minimal harus memiliki tiga keterampilan dasar, yaitu: ketrampilan teknis, keterampilan hubungan dengan manusia, dan ketrampilan konseptual. Seperangkat keterampilan harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk menjalankan tugasnya. Ketrampilan tersebut dijadikan bekal agar mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif dan efisien. Berikut ini penjelasan masing-masing ketrampilan:

a. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Sudarwan Danim (2010: 72) ketrampilan teknis adalah kerampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan-tindakan praktis, memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau menyelesaikan tugas-tugas secara sistematis. Keterampilan teknis melibatkan perencanaan yang baik, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan teknik pengawasan.

Dalam kaitannya dengan kepala sekolah, untuk menguasai ketrampilan ini maka setidaknya mampu menentukan kriteria keberhasilan, menguasai IT, dan mampu memberikan arahan kepada guru dalam menjalankan tugasnya.

b. Ketrampilan hubungan manusia (*human relation skills*)

Merupakan ketrampilan berkomunikasi dengan orang lain. Dengan komunikasi yang persuasif akan membuat guru lebih dihargai. Sudarwan Danim (2010: 72) ketrampilan hubungan manusia adalah ketrampilan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan saling menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Berhubungan dengan hubungan antar manusia dan ketrampilan baik memotivasi dan membangun semangat.

Implementasi dari ketrampilan ini adalah ketrampilan kepala sekolah dalam menjalin komunikasi dua arah dengan guru untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan meminimalisir adanya konflik dalam sekolah. hal ini sangat berkaitan dengan kepuasan dalam diri guru karena merasa sangat dihargai oleh kepala sekolah sehingga muncul motivasi untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Perilaku hubungan manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi: (1) menjalin hubungan kerjasama dengan guru, (2) menjalin komunikasi dengan guru, (3) memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru, (4) membangun semangat/moral kerja guru, (5) memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, (6) menyelesaikan permasalahan di sekolah,

(7) mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan, (8) menyelesaikan konflik di sekolah, (9) menghormati peraturan sekolah, dan (10) menciptakan iklim yang kompetitif yang sehat antar guru.

c. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Ketrampilan konseptual merupakan ketrampilan untuk membuat rencana. Sudarwan Danim (2010: 73) ketrampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja.

Dalam prakteknya kepala sekolah harus menguasai teori administrasi untuk menjalankan peran sebagai administrator. Untuk dapat melaksanakan supervisi dengan baik, maka kepala sekolah harus memahami teori yang berkaitan dengan supervisi. Kemampuan tercermin dalam kemampuan pemimpin memahami teori dan menjalankan prakteknya, kemampuan mengorganisasi pikiran, keberanian mengeluarkan pendapat secara jelas.

Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kemampuan pribadi baik berupa sifat maupun bakat. Juga mampu membaca keadaan bawahannya. Pemimpin transformasional perlu mengetahui keadaan pengikutnya karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan kepemimpinan yang tepat oleh pemimpin. Dari penjelasan tersebut, pemimpin yang efektif dari kepemimpinan transformasional adalah:(1) visioner, (2) kemampuan memberikan inspirasi, (3) mau memberikan

dukungan, (4) peduli, (5) ambisius, (6) setia, (7) pandangan ke depan, (8) percaya diri, dan (9) memberikan petunjuk/jalan keluar.

3. Fungsi Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan fungsi adalah tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Sedangkan fungsi kepemimpinan adalah tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Veithzal Rivai (2006: 53) secara umum fungsi kepemimpinan memiliki dua arti: (1) berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan dan (2) berkenaan dengan tingkat dukungan keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok organisasi. Fungsi kepemimpinan menurut James A. F Stoner yang dikutip oleh Wahjousumidjo (2007: 41) adalah

- a. *Task related atau problem solving function*, adalah fungsi seorang pemimpin adalah sebagai pemecah masalah dalam organisasi dan sebagai pemberi saran.
- b. *Group maintenance function*, adalah pemimpin memiliki fungsi sebagai penengah jika ada anggota yang sedang berselisih.

Dalam kegiatan kepemimpinan, pemimpin menjalankan tugas-tugas yang harus dijalankan. Secara umum dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan (Veithzal Rivai, 2006: 53) yaitu:

- a. Fungsi instruksi, yang dimaksud dengan fungsi instruksi adalah fungsi pemimpin dalam memberikan perintah kepada bawahan. Fungsi ini

bersifat satu arah yang berasal dari pemimpin ditujukan kepada bawahannya. Pemimpin merupakan pihak yang menentukan sedangkan bawahan hanya tinggal menjalankan saja. Agar fungsi ini berjalan secara efektif, maka pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan orang lain agar mau menjalankan perintah dengan baik sesuai yang diinginkan oleh pemimpin.

- b. Fungsi konsultasi, berbeda dengan fungsi instruksi, fungsi konsultasi ini bersifat dua arah. Adanya interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Adanya fungsi konsultasi ini bertujuan untuk mendapatkan masukan, kritik, atau saran dari bawahan dalam menetapkan suatu keputusan. Sehingga keputusan tersebut lebih bersifat obyektif. Dalam penerapan fungsi ini ada beberapa tahap yang harus dilakukan, pertama pemimpin membicarakan dengan bawahan untuk mendapatkan pertimbangan berkenaan dengan keputusan yang akan diambil. Selanjutnya pelaksanaan dari keputusan yang telah disepakati tersebut. Adanya fungsi ini meminimalisir adanya unsur subyektifitas.
- c. Fungsi partisipasi, dalam pelaksanaan fungsi partisipasi dituntut adanya bawahan yang partisipatif dan aktif dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Adanya partisipasi ini tetap ada kontrol dari pimpinan agar berjalan dengan baik.
- d. Fungsi delegasi, yang dimaksud dengan delegasi adalah pelimpahan wewenang kepada bawahan. Dalam fungsi delegasi ini, pimpinan

tidak sembarangan dalam mendelegasikan wewenang. Orang tersebut harus dapat dipercaya dan memiliki kesamaan prinsip dengan pimpinan.

- e. Fungsi pengendalian, adanya fungsi pengendalian ini diharapkan dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu mengatur aktivitas bawahan secara efektif.

Pada dasarnya fungsi kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin menjalankan wewenang kepemimpinannya sesuai dengan keadaan bawahan, yang menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara, kesediaan bekerja sama, dan menjamin kelancaran kebutuhan organisasi.

4. Pendekatan Studi Kepemimpinan

Dalam pendekatan studi kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu: (1) pendekatan pengaruh kewibawaan, (2) pendekatan sifat, (3) pendekatan perilaku, dan (4) pendekatan situasional. Sedangkan menurut Jamea (Wahjousumidjo, 2007: 19) pendekatan historis mengenai analisis kepemimpinan adalah:

(1) pendekatan psikologis, (2) pendekatan situasional, (3) pendekatan perilaku, dan (4) pendekatan kontingensi.

a. Pendekatan Pengaruh Kewibawaan

Berdasarkan pendekatan ini dijelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dilihat bagaimana cara para pemimpin menggunakan kewibawaannya untuk mempengaruhi bawahan. Ciri dari pendekatan ini adalah adanya hubungan timbal balik antara

pemimpin dengan bawahan, saling mempengaruhi dan adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan. Berdasarkan penelitian French dan Raven (Wahjousumidjo, 2007: 20) terdapat pengelompokan sumber dari kewibawaan, yaitu:

- 1) *Reward power*, bawahan melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh pemimpin sekalipun untuk mendapatkan penghargaan dari pemimpin.
- 2) *Coersive power*, bawahan melakukan pekerjaan agar dapat terhindar dari hukuman
- 3) *Legitimate power*, bawahan melakukan pekerjaan karena bawahan sadar untuk menuruti perintah dari pemimpin dan pemimpin memiliki kekuasaan.
- 4) *Expert power*, bawahan beranggapan bahwa pemimpin mempunyai keahlian khusus serta mengetahui kebutuhan dari organisasi
- 5) *Referent power*, bawahan melakukan pekerjaan karena keagumannya terhadap pemimpin.

b. Pendekatan Sifat

Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pada kualitas pemimpin dilihat dari segi sifat atau pembawaan yang dimiliki oleh pemimpin. Menurut Wahjousumidjo (2007: 21) ada tiga macam sifat pribadi seorang pemimpin, yang meliputi.

- 1) Ciri-ciri fisik: tinggi badan, penampilan, dan energi
- 2) Kepribadian: stabilitas, berpengaruh, dan menjunjung harga diri
- 3) Kemampuan/kecakapan: kecerdasan umum, lancar berbicara, keaslian, dan wawasan sosial.

Sifat-sifat tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Selain sifat yang dimiliki oleh pemimpin, ketrampilan juga sangat mempengaruhi

keberhasilan kepemimpinan seseorang. Sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian, perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dipunyai oleh pemimpin, tidak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Keith Davis (Miftah Thoha, 2010: 33) merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, (4) dan sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

c. Pendekatan perilaku

Wahjosumidjo (2007: 22) menjelaskan bahwa pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Pendekatan ini menjelaskan perilaku kepemimpinan yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menggunakan gaya yang dapat mewujudkan sasarannya. Penelitian Ohio State menekankan kepemimpinan terbagi menjadi 2 kategori, yang pertama adalah perilaku *initiating structure* dan *consideration*. Penelitian lain di Universitas Michigan, kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada *employee oriented* dan *production oriented*.

5. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Dalam kegiatan kepemimpinan tidak lepas dari tipe kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Yang dimaksud dengan tipe kepemimpinan adalah cara atau usaha yang dilakukan pemimpin dalam mendorong atau mempengaruhi bawahannya. Tipe kepemimpinan dibedakan menjadi berbagai macam, terkait dengan sifat atau pembawaan dari pemimpin.

a. Otokratis

Tipe kepemimpinan otokratik merupakan tipe kepemimpinan yang cenderung negatif karena pemimpin disini bertindak sangat egois dengan bawahannya. Sudarwan Danim (2004: 75) “kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan”. Pemimpin akan menempuh segala cara untuk pencapaian tujuan organisasi dan bersifat otoriter. Dengan demikian bawahan akan tunduk terhadap perintah pimpinan, bukan karena kesetiaan melainkan ketakutan terhadap pimpinan. Menurut Sondang P Siagian (2010: 32) ciri-ciri pemimpin tipe otokratik yaitu:

- 1) Kecendrungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka
- 2) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan
- 3) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan para bawahan tersebut bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan dan bahkan dituntut untuk melaksanakannya saja

Dari ciri-ciri tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tipe kepemimpinan otokratik ini memiliki karakteristik pimpinan tidak mau menerima saran dan pandangan dari para bawahannya. Dalam menegakkan disiplin di lembaganya, pemimpin dengan tipe ini menggunakan cara *punitif*, yaitu dengan memberikan hukuman kepada bawahan yang tidak disiplin. Sondang P Siagian (2010: 32) menjelaskan tipe kepemimpinan otokratik dalam prakteknya akan melakukan:

- 1) Menuntut ketataan penuh dari para bawahannya
- 2) Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan
- 3) Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi
- 4) Menggunakan pendekatan *punitif* dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan

Sudarwan Danim (2010: 10) kepemimpinan otoriter yang terbaik adalah diterapkan pada situasi di mana ada sedikit waktu untuk pembuatan keputusan kelompok atau pada kondisi di mana pemimpin adalah yang paling berpengetahuan dari anggota kelompok. Sudarwan Danim (2004: 75) menjelaskan ciri-ciri kepemimpinan otokratik adalah.

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin
- 2) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide baru
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah
- 4) Menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun musyawarah sifatnya hanya penawar saja
- 5) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan
- 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah
- 7) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang

b. Paternalistik

Dalam tipe kepemimpinan paternalistik, pemimpin dijadikan panutan atau teladan dan pengikutnya menaruh harapan penuh terhadap pemimpin. Tipe kepemimpinan ini bersifat tradisional dan pemimpin merupakan sebagai pelindung. Menurut Sondang P Siagian (2010: 36) kepemimpinan tipe ini “menekankan yang berlebihan terhadap kebersamaan tidak memungkinkan pertumbuhan dan pengembangan individual sesuai dengan bakat dan potensi masing-masing...” Menurut Kartini Kartono (2006: 81-82) pemimpin tipe paternalistik memiliki sifat-sifat:

- 1) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
- 2) Dia bersikap terlalu melindungi
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- 5) Tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas sendiri
- 6) Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar

Dari berbagai penjelasan diatas pemimpin tipe paternalistik memiliki sifat kebapakan yang terlalu melindungi bawahannya sehingga bawahan tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan daya kreativitasnya. Hal ini sangat berdampak buruk terhadap perkembangan dari organisasi itu sendiri.

c. Kharismatik

Karakteristik yang paling utama tipe kepemimpinan kharismatik adalah daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh

pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Sondang P Siagian (2010: 37) menegaskan “seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi”.

d. Demokrasi

Tipe pemimpin demokratik merupakan tipe pemimpin yang ideal karena pemimpin mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Anggota kelompok merasa terlibat dalam proses, serta lebih termotivasi dan kreatif. Ciri-ciri kepemimpinan demokratik antara lain.

- 1) Mengedepankan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi
- 2) Adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional
- 3) Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan
- 4) Memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, makhluk ekonomi, dan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda-beda
- 5) Usaha memperoleh pengakuan dari para bawahan karena kemampuan memimpin organisasi dengan efektif

Miftah Thoha (2010: 50) gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personel dan keikutsertaan pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah:

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggungjawab bersama personalia

- 2) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggungjawab
- 3) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah bersama
- 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggungjawab pengawasan
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dua arah

e. Laissez faire

Seorang pemimpin yang *laissez faire* adalah seperti “polisi lalu lintas” yaitu beranggapan bahwa para bawahan sudah paham dengan tugas mereka masing-masing dan pemimpin cenderung pasif. Sondang P Siagian (2010: 37) karakteristik utama seorang pemimpin yang *laissez faire* adalah sebagai berikut:

- 1) Pendeklegasian wewenang terjadi secara ekstensif
- 2) Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatan secara langsung
- 3) *Status quo* organisasional tidak terganggu
- 4) Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan sendiri
- 5) Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum

Tipe kepemimpinan sangat berkaitan dengan sifat atau watak pembawaan dari pemimpin. Dalam kenyataannya tipe itu bervariasi. Tergantung dengan situasi yang sedang dihadapi oleh pemimpin. Hal ini dapat sisimpulkan, dalam prakteknya dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada dan keadaan bawahan yang dipimpinnya.

f. Transaksional

Menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 75) pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik yang sangat menguntungkan, yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja sendiri dari para pengikutnya. Kepemimpinan transaksional dipandang sebagai *contingent reinforcement* atau dorongan kontingen dalam bentuk pemberian hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan pemberian hukuman kepada bawahan yang melanggar peraturan. Dalam hal ini pemimpin memberikan beberapa bentuk pemuasan sebagai motivasi untuk bekerja seperti peningkatan gaji, promosi, pengembangan karir, dan pengakuan.

6. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- a. Kekuasaan, adalah kewenangan yang memberikan wewenang kepada pimpinan guna mempengaruhi dan menggerakan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan adalah kelebihan atau keunggulan untuk mengatur orang lain sehingga orang patuh terhadap pemimpin
- c. Kemampuan adalah segala kekuatan dan kecakapan yang dianggap melebihi kemampuan anggota biasa.

Menurut Stogdill (Kartini Kartono, 2005: 36) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- a. Kapasitas, kapasitas disini meliputi kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai.
- b. Prestasi, prestasi disini bisa prestasi akademik maupun non akademik. Prestasi akademik termasuk gelar sarjana.
- c. Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab yang besar terhadap bawahannya.
- d. Partisipasi aktif, mampu bergaul dengan siapapun, mudah menyesuaikan diri dalam situasi apapun.
- e. Status, kedudukan pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat.

Sedangkan Earl Nightingale dan Whitt Schult (Kartini Kartono, 2005: 37) kemampuan pemimpin dan syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri
- b. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda
- c. Multiterampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam
- d. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan
- e. Selalu ingin mendapatkan yang sempurna
- f. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi
- g. Sabar namun ulet, serta tidak berhenti
- h. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet realistik
- i. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato
- j. Berjiwa wiraswasta
- k. Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko
- l. Tajam firasatnya, tajam, dan adil pertimbangannya
- m. Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan
- n. Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme tinggi
- o. Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Dari berbagai pendapat para ahli tentang syarat-syarat kepemimpinan dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dari para anggotanya. Kelebihan tersebut umumnya

terlihat dari berbagai aspek, yaitu: kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan.

C. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut Husaini Usman (2006: 303) sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus berjiwa besar, serta memiliki kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan sesuai target. Wahjusumidjo (2007: 21) sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, organisasi yang kompleks karena di dalamnya sekolah terdapat sumber daya yang saling terkait, sedangkan organisasi yang unik karena sekolah menjadi tempat proses belajar mengajar dan pembudaya kehidupan umat manusia. Wahjusumidjo (2007: 83) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Pengangkatan kepala sekolah seharusnya berdasarkan atas peraturan yang berlaku agar pelaksanaan mampu bersikap profesional. Pengangkatan berdasarkan pengalaman kerja lama menjadi guru atau sudah lama menjadi

kepala sekolah tidak menjamin membuat kepala sekolah profesional dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah kualifikasi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi Umum kepala sekolah:
 - a) Memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi
 - b) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun
 - c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing
 - d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS
- 2) Kualifikasi Khusus kepala sekolah:
 - a) Berstatus sebagai guru SD/MI
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI
 - c) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

b. Peran Kepala Sekolah

1) *Educator*

Kepala sekolah sebagai *educator* dalam menjalankan tugasnya harus memiliki cara dalam meningkatkan profesionalisme guru, menciptakan iklim kerja yang baik, dan melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan. Dalam menjalankan fungsi sebagai pendidik kepala sekolah harus menanamkan empat macam nilai, yaitu: (1) pembinaan mental, (2) pembinaan moral, (3) pembinaan artistik, dan (4) pembinaan fisik. (E. Mulyasa, 2003: 99)

Peran kepala sekolah sebagai edukator bisa dilihat dari beberapa kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain: (1)

mengembangkan kemampuan guru dan karyawan, (2) kemampuan membimbing siswa, dan (3) kemampuan mengikuti perkembangan iptek

Dari penjelasan oleh para ahli diatas kepala sekolah sebagai *educator* dapat terwujud dalam melakukan pembinaan kepada guru, staf, serta siswa serta penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pembelajaran bagi semua masyarakat sekolah.

2) Manajer

Dalam menjalankan peran sebagai manajer kepala sekolah adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, pengendali, dan evaluator. Selain itu kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. E. Mulyasa (2003: 103) menegaskan “dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesi, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah”.

3) Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator berarti kepala sekolah yang menjalankan fungsinya dalam hal pencatatan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Kegiatan pencatatan harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar visi dan misi sekolah tercapai dengan baik. Suwadji Lazaruth (1992: 21) menyatakan bahwa “dalam usaha meningkatkan mutu sekolah,

kepala sekolah dapat memperbaiki fasilitas sekolah: misalnya gedung, perlengkapan/peralatan, keuangan, sistem pencatatan, kesejahteraan”. Menurut E. Mulyasa (2003: 107) “secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan”.

4) Supervisor

Kegiatan supervisi adalah mengawasi dan mengendalikan pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Supervisi dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh guru tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Swearingen (Suwadji Lazaruth, 1992: 34) menyatakan bahwa fungsi supervisi adalah sebagai berikut:

- a) Mengoordinasi semua usaha sekolah
- b) Melengkapi kepemimpinan sekolah
- c) Memperluas pengalaman guru-guru
- d) Mmstimasikan usaha-usaha yang kreatif
- e) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus-menerus
- f) Menganalisis situasi belajar mengajar
- g) Memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada setiap anggota staf
- h) Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan guru-guru dalam mengajar

5) Leader

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Di dalam kegiatan kepemimpinan terdapat kegiatan mengajak dan mempengaruhi bawahan untuk mau mengikuti apa yang diinginkan. Dengan begitu seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat seperti halnya yang dinyatakan oleh E. Mulyasa (2003: 11) bahwa

kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

6) Inovator

Berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai inovator E. Mulyasa (2003: 118) menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki gagasan baru guna mengurangi kejemuhan guru maupun siswa. Dalam melakukan kegiatan yang inovatif E. Mulyasa (2003: 118) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai *inovator* tercermin dari cara-cara melakukan pekerjaan secara (1) konstruktif, (2) kreatif, (3) delegatif, (4) integratif, (5) rasional dan obyektif, (6) pragmatis, (7) keteladanan, (8) disiplin, serta (9) fleksibel.

7) Motivator

Dalam memberi motivasi kepada guru, E. Mulyasa (2003: 120) menjelaskan bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan antara lain: pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, memberi dorongan, dan memberi penghargaan. Sementara itu Sue Law dan Derek Glover (Syafaruddin, 2004: 69) ada beberapa elemen motivator bagi guru dalam proses manajemen pendidikan, yaitu: (1) pengembangan

pelajar dan pembelajaran, (2) sikap antusias terhadap mata pelajaran mereka, (3) pengakuan, minat, harga diri, dan dukungan, (4) kesempatan memberikan kontribusi dan pencerahan, (5) kesempatan memberikan tanggung jawab, (6) tantangan terhadap ketrampilan profesional mereka, (7) memberikan inspirasi terhadap orang lain, dan (8) membuka peluang prospek karier para guru.

D. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2004: 54) transformasional berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah atau mentransformasikan sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Menurut Sadler (Wuradji, 2009: 48) kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagi visi organisasi. Pendapat lain diungkapkan oleh Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 78) bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan

mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa yang akan datang.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengupayakan adanya perubahan-perubahan dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang ada di sekolah. Kata kunci dari pengertian tersebut adalah adanya komitmen, berbagai nilai organisasi, dan berbagi visi organisasi.

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi bawahan untuk bergerak bersama guna mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam tipe kepemimpinan dengan karakteristik tertentu. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, Wuradji (2008: 48) menekankan pada proses membangun komitmen para pengikutnya untuk bersama-sama berbagi dalam mengembangkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan visi organisasi, serta saling mempercayai antara pemimpin dengan pengikut.

Karakteristik kepemimpinan transformasional, menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 78) adalah sebagai berikut.

- a. Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang.
- b. Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Disebut katalisator karena berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.

Menurut Tony dan Marianne kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena:

- a. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan
- b. Mendorong bawahan membentk kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses eorubahan
- c. Membuka peluang *feedback* positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan
- d. Sensitif terhadap *outcome* proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi *feedback* yang dibutuhkan

Dari pendapat para ahli diatas karakteristik kepemimpinan transformasional menekankan pada 2 aspek, yaitu mempunyai visi misi yang jelas dan mengupayakan perubahan dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengandung empat komponen pokok, yaitu:

- a. *Idealized influenced/charisma*, adalah perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2008: 79). Pemimpin transformasional memiliki sifat-sifat kharismatik yang mengakibatkan bawahan senantiasa mengikuti perintah dari atasan. Indikator dari dimensi ini adalah (1) menjadi figur sekolah, (2) melaksanakan visi dan misi sekolah, (3) melaksanakan tugas dan kewajiban, (4) menimbulkan rasa hormat dan percaya diri, dan (5) menumbuhkan loyalitas personil.
- b. Stimulus inspirasional, adalah upaya pemimpin dalam merangsang bawahan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pemimpin memiliki perilaku yang menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dengan memperhatikan makna pekerjaan yang dilakukan staf. Indikator dari dimensi ini adalah (1) mengkomunikasikan harapan yang tinggi, (2) memberikan penghargaan, dan (3) menumbuhkan rasa optimis.
- c. Stimulus intelektual, upaya mempengaruhi pengikut dengan menggunakan pendekatan yang dapat diterima nalar. Pemimpin yang mempraktikkan adanya inovasi-inovasi terutama pada ilmu pengetahuan yang berkembang. Indikatornya adalah (1) melatih guru

berpikir secara kritis, (2) memberikan inovasi, (3) pemanfaatan TIK, (4) menanamkan semangat, dan (5) kreatif.

d. Perhatian individu, pemimpin yang selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan. Pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti ide-ide dan harapan yang diberikan. Indikatornya adalah (1) memberikan pembinaan, (2) bersikap adil, (3) melakukan komunikasi secara intensif, (4) mendengarkan keluhan, (5) memberikan kritik dan saran, dan (6) mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan.

E. Kajian Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan menggerakkan dan memberikan arah kepada bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yaitu seseorang yang menggerakkan dan pemberi arah dalam suatu organisasi. Dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah, yang menjadi seorang pemimpin adalah kepala sekolah. Sekolah merupakan suatu sistem dimana dalam sistem terdapat sistem-sistem yang lebih kecil yang disebut dengan sub sistem. Yang menjadi sub sistem dari sekolah adalah seluruh personil sekolah, sarana prasarana, lingkungan, kurikulum, kebijakan, dan lain-lain. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggungjawab penuh atas sub sistem yang ada tersebut. Untuk

pencapaian tujuan pendidikan agar efektif dan efisien maka seorang pemimpin harus melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Dari berbagai tipe dan gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, tipe transformasional merupakan tipe pemimpin menekankan pada proses membangun komitmen para pengikutnya untuk membangun dan mencapai visi organisasi. Hal itu penting, karena dijadikan sebagai landasan untuk melakukan perubahan organisasi sebagai tuntutan kemajuan teknologi. Oleh sebab itu, hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru harus selalu dijaga agar visi dapat tercapai. Kepala sekolah hendaknya menjaga sikap, perilaku, dan menjaga komunikasi dengan bawahan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan citra yang baik dari perspektif guru. Dengan begitu, kepala sekolah dengan mudah menggerakkan guru dalam pencapaian tujuan sekolah, sehingga akan tercipta iklim yang baik di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah banyak ditentukan oleh proses bagaimana dia mempersiapkan dirinya sebagai pemimpin. Pembentukan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah menurut Sudarwan Danim, (2005: 67) dibentuk melalui hal-hal sebagai berikut: (1) proses penerimaan, di mana guru mengetahui informasi yang benar-benar terkait dengan sifat dan perilaku kepemimpinan. (2) Tinggi atau rendahnya derajat korespondensi antara pengamatan, perilaku, dan sifat-sifat pimpinan yang tersimpan dalam memori guru. (3) Proses inferensi, proses guru menggambarkan simpulan tentang kontribusi perilaku kepemimpinan.

F. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimatun yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui praktik kepemimpinan transformasional dalam penerapan MBS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diterapkan di SD Negeri Sudirman. Terbukti semua dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terpenuhi dengan baik.
2. Skripsi yang ditulis oleh Wahyu Fitri Hapsari (2012) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (2) pengaruh tingkat gaji terhadap motivasi kerja, dan (3) pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan tingkat gaji guru terhadap motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah: (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan sumbangannya efektif sebesar 6%, (2) terdapat pengaruh positif antara tingkat gaji guru terhadap motivasi kerja sumbangannya efektif sebesar 14%, dan (3) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala

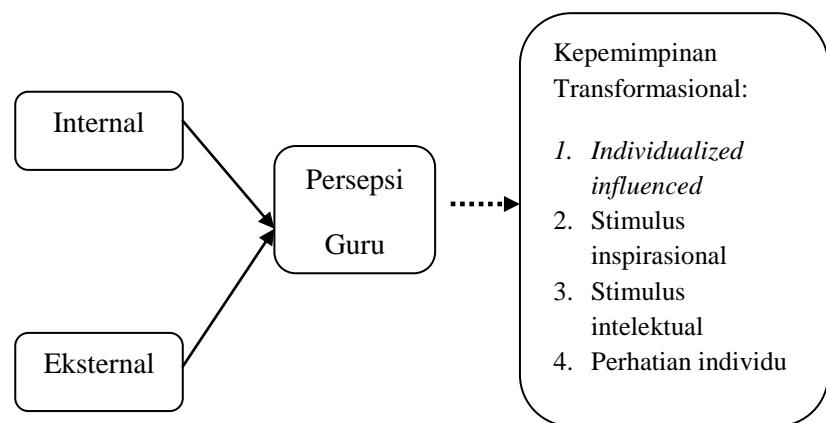
sekolah dan tingkat gaji guru dengan motivasi kerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20%.

Dari kedua penelitian tersebut ada persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat ditinjau dari 4 aspek, yaitu: *idealized influenced*, stimulus inspirasional, stimulus intelektual, dan perhatian individu. Dalam penelitian ini memiliki kelebihan yaitu melihat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membina guru dalam pembelajaran.

G. Kerangka Pikir

Kinerja guru di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Bagaimana cara kepala sekolah memberi pengaruh terhadap guru untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, maka harus dilihat dari sudut pandang/perspektif guru bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam pembentukan persepsi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri pemersepsi, sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar diri pemersepsi. Salah satu dari faktor eksternal adalah kepemimpinan. Yang dimaksud kepemimpinan di sini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki

wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi masa yang akan datang. Kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari 4 dimensi, yaitu: (1) *idealized influenced*, (2) stimulus inspirasional, (3) stimulus intelektual, dan (4) perhatian individu.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh adalah angka-angka dan dalam pengolahan menggunakan statistik. Penelitian deskriptif menurut Nana Syaodih (2005: 54) adalah “suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau”. Menurut Sugiyono (2007: 11) “penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik”.

Berdasarkan definisi tersebut penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang nantinya merubah data-data ke dalam angka-angka serta diolah dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri. Alasan memilih tempat ini adalah di daerah ini jarang dilakukan penelitian karena letaknya yang jauh dari kota. Penelitian ini dilakukan dari Bulan Juli sampai Bulan Agustus 2014.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2007: 90) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Suharsimi Arikunto (2012: 173) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Tabel 1. Populasi Guru

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 Kismantoro	9
2	SDN 1 Ngroto	10
3	SDN 1 Kedawung	9
4	SDN 1 Gambiranom	9
5	SDN 1 Miri	8
6	SDN 1 Lemahbang	8
7	SDN 1 Plosorejo	8
8	SDN 1 Pucung	9
9	SDN 1 Bugelan	10
10	SDN 2 Kismantoro	9
11	SDN 3 Kismantoro	9
12	SDN 2 Gambiranom	9
13	SDN 2 Ngroto	9
14	SDN 2 Lemahbang	9
15	SDN 2 Pucung	9
16	SDN 2 Bugelan	9
17	SDN 3 Kedawung	15
18	SDN 2 Plosorejo	9
19	SDN 2 Gesing	9
20	SDN 3 Bugelan	9
21	SDN 4 Kismantoro	7
22	SDN 3 Ngroto	8
23	SDN 3 Miri	8
24	SDN 3 Lemahbang	9
25	SDN 1 Gesing	9
26	SDN 3 Gesing	9
Jumlah Guru		235

Sumber: Data UPTD Pendidikan Kecamatan Kismantoro

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru yang ada di seluruh Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kismantoro yang berjumlah 235 orang. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat.

2. Sampel

Sugiyono (2007: 91) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, adalah teknik sampling untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata (Suharsimi Arikunto, 2005: 116). Yang dimaksud proporsional adalah dalam pengambilan sampel di setiap sekolah menggunakan rumus sehingga didapatkan jumlah sampel yang sesuai dengan jumlah populasi di setiap sekolah, sedangkan *random* adalah dalam pengambilan sampel di setiap sekolah adalah acak tidak memperhatikan status guru dari segi apapun. Dalam menentukan ukuran sampel menggunakan tabel oleh Issac dan Michael. Jumlah populasi guru terdapat 235 orang, dengan taraf kesalahan 5% didapatkan sampel sebanyak 142 orang tanpa melihat status guru PNS maupun honorer. Untuk penentuan jumlah sampel sekolah menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2007: 73)

$$ni = \frac{Ni \cdot n}{N}$$

Keterangan :

ni : jumlah sampel menurut stratum

Ni : jumlah populasi menurut stratum

n : jumlah sampel seluruhnya

N : jumlah populasi seluruhnya

Penerapan dari rumus di atas bisa dilihat dari contoh berikut.

$ni = \frac{9 \times 142}{235} = 5,43$. Dari hasil tersebut dibulatkan menjadi 5 orang.

Dari rumus tersebut maka didapatkan sampel sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Sampel Guru

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi Guru	Jumlah Sampel
1	SDN 1 Kismantoro	9	5
2	SDN 1 Ngroto	10	6
3	SDN 1 Kedawung	9	5
4	SDN 1 Gambiranom	9	5
5	SDN 1 Miri	8	5
6	SDN 1 Lemahbang	8	5
7	SDN 1 Plosorejo	8	5
8	SDN 1 Pucung	9	6
9	SDN 1 Bugelan	10	6
10	SDN 2 Kismantoro	9	5
11	SDN 3 Kismantoro	9	5
12	SDN 2 Gambiranom	9	5
13	SDN 2 Ngroto	9	5
14	SDN 2 Lemahbang	9	5
15	SDN 2 Pucung	9	5
16	SDN 2 Bugelan	9	5
17	SDN 3 Kedawung	15	9
18	SDN 2 Plosorejo	9	6
19	SDN 2 Gesing	9	6
20	SDN 3 Bugelan	9	6
21	SDN 4 Kismantoro	7	4
22	SDN 3 Ngroto	8	5
23	SDN 3 Miri	8	5
24	SDN 3 Lemahbang	9	6
25	SDN 1 Gesing	9	6
26	SDN 3 Gesing	9	6
Jumlah Guru		235	142

Sumber: Data UPTD Pendidikan Kecamatan Kismantoro

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

E. Definisi Operasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menekankan adanya perubahan dalam organisasi dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang ada di sekolah. Terdapat 4 aspek dalam kepemimpinan transformasional yang lebih difokuskan pada pembinaan guru dalam pembelajaran, yaitu.

a. *Idealized influenced*

Perilaku kepemimpinan yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya. Indikator dari aspek ini adalah (1) menjadi figur sekolah, (2) melaksanakan visi dan misi sekolah, (3) melaksanakan tugas dan kewajiban, (4) menimbulkan rasa hormat dan percaya diri, dan (5) menumbuhkan loyalitas personil.

b. Stimulus Inspirasional

Pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya, pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh baik bagi guru. Indikator dari dimensi ini adalah (1) mengkomunikasikan harapan yang tinggi, (2) memberikan penghargaan, dan (3) memotivasi.

c. Stimulus Intelektual

Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi, sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang.

Kemampuan pemimpin merangsang bawahan untuk mencetuskan ide-ide baru dan mendorong bawahan lebih kreatif. Indikatornya adalah (1) melatih guru untuk berpikir secara kritis, (2) memberikan inovasi, (3) mendorong guru untuk memanfaatkan TIK, (4) menanamkan semangat (5) kreatif, dan (6) membimbing guru untuk menggunakan metode yang bervariasi.

d. Perhatian Individu

Pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti ide-ide dan segala masukan. Indikator dimensi ini adalah (1) memberikan pembinaan, (2) bersikap adil, (3) melakukan komunikasi secara intensif, (4) mendengarkan keluhan, (5) memberikan kritik dan saran, dan (6) mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket sebagai instrumen utama dan wawancara hanya sebagai pelengkap.

1. Angket

Angket merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Suharsimi Arikunto (2010: 194) “angket atau kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal yang diketahui”. Nana Syaodih (2005: 219) “angket atau kuisioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan

responden)". Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan telah memiliki alternatif jawaban dan responden tidak bisa memberikan jawaban atau respon lain kecuali alternatif jawaban yang telah ditentukan. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang utama dan pokok dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara tidak terstruktur dilakukan untuk mengetahui keadaan sebenarnya di lapangan. Dalam penelitian ini wawancara merupakan sebagai pelengkap saja dan hanya beberapa orang yang menjadi responden. Menurut Sugiyono (2007: 191) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

G. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Suharsimi Arikunto (2010: 101) "instrumen adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti, dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya". Menurut Sugiyono (2007: 148) "instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Instrumen utama penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar angket atau kuisioner. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen utama penelitian.

Tabel 3. Kisi-Kisi instrumen

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir
Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan dan Transformasional Kepala Sekolah	<i>Idealized Influenced</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjadi figur sekolah, melaksanakan visi misi sekolah, melaksanakan tugas dan kewajiban b. Menimbulkan rasa hormat dan percaya diri terhadap guru c. Menimbulkan loyalitas personil 	1,2,3 4,5,7,8,9 6
	Stimulus Inspirasional	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengkomunikasikan harapan yang tinggi bagi guru b. Memberikan penghargaan/pujian kepada guru yang berprestasi c. Menumbuhkan rasa optimis guru d. Mendorong guru untuk menciptakan pembelajaran yang nyaman 	10,11,12 13, 14 15,16 17,18,19
	Stimulus Intelektual	<ul style="list-style-type: none"> a. Melatih guru untuk berpikir secara kritis b. Memberikan inovasi dalam pembelajaran c. Mendorong guru untuk memanfaatkan TIK d. Menanamkan semangat guru e. Mendorong guru untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif f. Membimbing guru untuk menggunakan metode yang bervariasi 	20 21 22,23 24,25,26 27 28,29
	Perhatian Individu	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pembinaan kepada guru yang kurang cakap dalam mengajar 	30,31,32,33

		b. Melakukan komunikasi secara intensif c. Mendengarkan keluhan guru d. Memberikan kritik dan saran kepada guru	34,35 36,37 38,39
--	--	---	-------------------------

Pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuisioner harus ada pengembangan instrumen yang harus dilakukan, langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Menjabarkan variabel yang ada ke dalam indikator dan sub indikator
- b. Menyusun tabel pembuatan kisi-kisi instrumen
- c. Menentukan item pernyataan

2. Metode Pengukuran

Kuisioner dalam penelitian ini merupakan rating-scale atau skala bertingkat. Tingkatan jawaban pernyataan digunakan skala likert yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban untuk setiap pernyataan. Menurut Sugiyono (2005: 134) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Alternatif jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

1. Selalu : skor 4
2. Sering : skor 3
3. Kadang-Kadang : skor 2
4. Tidak pernah : skor 1

Dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa alternatif jawaban tertinggi diberi nilai 4 dan terendah nilai 1. Dalam pemilihan jawaban diberi tanda *check list* pada kolom yang telah disediakan.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Langkah-langkah dalam pembuatan instrumen adalah dengan membuat kisi-kisi pernyataan yang telah ditetapkan pada setiap indikator, dari indikator tersebut digunakan untuk menyusun item pernyataan. Ada tiga macam cara untuk mengukur validitas instrumen diantaranya adalah validitas konstruksi, isi, dan validitas eksternal (Sugiyono, 2010: 177-183). Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi menurut Saifuddin Azwar (2007: 45) yaitu “sejauh mana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur”. Untuk pengujian item maka setelah dikonsultasikan dengan ahli maka diujicobakan kepada responden. Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan demi kesahihah suatu instrumen. Untuk menguji validitas butir digunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi
- ΣX : jumlah skor item
- ΣY : jumlah skor total
- ΣXY : jumlah skor hasil kali skor item dengan skor total
- N : jumlah responden
- ΣY^2 : jumlah kuadrat skor total
- ΣX^2 : jumlah kuadrat skor item

Validitas item dihitung dengan mengorelasikan skor-skor yang ada pada item yang dimaksudkan dengan skor totalnya. Selanjutnya pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,30) dan apabila $r_{hitung} < 0,30$ maka secara otomatis butir pernyataan akan dianggap gugur dan tidak dicantumkan dalam angket. Pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS versi 20. Sugiyono (2007: 177) menjelaskan bahwa jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 30 orang.

Uji validitas dilakukan kepada 30 guru sekolah dasar di Kecamatan Kismantoro secara acak. Setelah diolah menggunakan rumus *Product Moment* terdapat butir pernyataan yang tidak valid. Dari total pernyataan yang berjumlah 39 butir terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir nomor 20 dan 33. Butir yang tidak valid tersebut dibuang dari angket sehingga dalam penelitian digunakan butir yang valid sebanyak 37 butir.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan instrumen pada tingkat keterandalan tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya sehingga dapat diandalkan. Apabila instrumennya reliabel maka berapa kali pun pengambilan angket maka hasilnya akan tetap sama. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

$$\begin{aligned}
 k &= \text{banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal} \\
 \sum \sigma_b^2 &= \text{jumlah varian butir/item} \\
 V_t^2 &= \text{varian total}
 \end{aligned}$$

Menurut Purbayu Budi Santoso dan Ashari (2005: 251) “pada program SPSS metode dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, di mana suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60”. Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (2010: 240) menyatakan “angka reliabilitas yang diperoleh dari rumus Cronbach Alpha diinterpretasikan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. Intrepretasi Rumus *Cronbach Alpha*

Nilai	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto, (2010: 240)

Hasil uji reliabilitas instumen yang telah dihitung menunjukkan perolehan koefisien reliabilitas sebesar 0,893. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan instrumen mempunyai nilai koefisien 0,893 yang masuk dalam kategori sangat tinggi reliabilitasnya.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif menggunakan persentase yaitu teknik menganalisa data dengan cara menjelaskan atau menggunakan angka-angka yang disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, dan persentase atau statistik deskriptif. Cara yang digunakan yaitu dengan menghitung frekuensi untuk

mengetahui persentase tiap aspeknya dalam mendapatkan gambaran mengenai tiap-tiap aspek yang diteliti, skor tersebut dirumuskan sebagai berikut (Tulus Winarsunu, 2002: 22)

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

Keterangan :

P : persentase

f : jumlah subyek pada kategori tertentu

N : keseluruhan jumlah subyek

Setelah menghitung dengan menggunakan rumus diatas, kemudian dimasukkan ke dalam kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 5. Interval nilai

Interval skor	Kategori
81 - 100%	Sangat Baik
61 – 80%	Baik
41 – 60%	Cukup
21 – 40%	Kurang Baik
0 – 20%	Tidak Baik

Sumber: Suharsimi Arikunto, (2005: 44)

Setelah melakukan perhitungan dan diperoleh kategori yang ada, maka analisis ditafsirkan secara deskriptif. Dan selanjutnya penyajian data dilakukan dengan menggunakan tabel agar mudah dibaca.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di seluruh Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri. Terdapat 26 Sekolah di Kecamatan Kismantoro yang tersebar di 9 desa/kelurahan, yaitu Kelurahan Kismantoro Desa Gesing, Gedawung, Ngroto, Gambiranom, Miri, Lemahbang, Pucung, dan Bugelan. Jumlah guru ada 235 yang terdiri dari 161 guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 74 guru sebagai guru honorer. Secara geografis Kecamatan Kismantoro dikelilingi pegunungan sehingga banyak desa yang terletak di kaki gunung. Kecamatan Kismantoro merupakan kecamatan yang terletak di ujung tenggara dari Kabupaten Wonogiri. Sebelah selatan berbatasan langsung dengan Kabupaten Pacitan Jawa Timur. Lokasi satu sekolah dengan sekolah lain berjauhan sehingga memungkinkan masyarakat yang di pinggiran menjangkau sekolah. Kondisi fisik sekolah pada umumnya sudah bagus dan telah dilengkapi dengan adanya perpustakaan sekolah, meskipun pada kenyataannya perpustakaan belum berfungsi secara maksimal, misalnya belum melayani peminjaman buku untuk dibawa pulang siswa. Selain itu seluruh sekolah telah memiliki Usaha Kesehatan Sekolah (UKS). Hal tersebut merupakan cara mengembangkan sekolah dan memajukan pendidikan di lingkup sekolah. Tidak semua sekolah memiliki pegawai tata usaha, hanya sebagian kecil saja dan itupun hanya pegawai honorer yang diberi gaji sesuai dengan kemampuan sekolah.

Tabel 6. Tabel Guru PNS dan Non PNS

No	Nama Sekolah	Guru PNS	Guru Non PNS	Jumlah Guru	Sampel Guru
1	SDN 1 Kismantoro	8	1	9	5
2	SDN 1 Ngroto	7	3	10	6
3	SDN 1 Kedawung	9	0	9	5
4	SDN 1 Gambiranom	6	3	9	5
5	SDN 1 Miri	8	0	8	5
6	SDN 1 Lemahbang	5	4	8	5
7	SDN 1 Plosorejo	6	2	8	5
8	SDN 1 Pucung	4	4	9	6
9	SDN 1 Bugelan	8	1	10	6
10	SDN 2 Kismantoro	7	2	9	5
11	SDN 3 Kismantoro	5	4	9	5
12	SDN 2 Gambiranom	6	3	9	5
13	SDN 2 Ngroto	4	5	9	5
14	SDN 2 Lemahbang	7	2	9	5
15	SDN 2 Pucung	7	2	9	5
16	SDN 2 Bugelan	6	3	9	5
17	SDN 3 Kedawung	14	1	15	9
18	SDN 2 Plosorejo	4	5	9	6
19	SDN 2 Gesing	7	2	9	6
20	SDN 3 Bugelan	3	6	9	6
21	SDN 4 Kismantoro	6	1	7	4
22	SDN 3 Ngroto	4	4	8	5
23	SDN 3 Miri	6	2	8	5
24	SDN 3 Lemahbang	5	4	9	6
25	SDN 1 Gesing	5	4	9	6
26	SDN 3 Gesing	5	4	9	6
Jumlah Guru		161	74	235	142

Sumber: Data UPTD Pendidikan Kecamatan Kismantoro

Dari total populasi yang berjumlah 235 guru tersebut karena terbatasnya waktu, tenaga, dan dana maka diambil sampel responden dalam penelitian ini. Sampel diambil sebanyak 142 guru yang tersebar di 26 sekolah dasar negeri dengan jumlah guru yang berbeda-beda di setiap sekolah sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan.

B. Hasil Penelitian

1. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Penyebaran angket penelitian ini dilakukan kepada 142 responden guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro. Dalam pemilihan responden tidak ada perbedaan antara guru yang berstatus sebagai PNS maupun honorer karena tidak mempengaruhi jawaban responden. Jumlah angket yang disebar sebanyak 150 angket, tidak semuanya angket kembali hanya 145 angket yang kembali. Dalam hal itu tidak menjadi permasalahan karena responden yang dibutuhkan sebenarnya 142 responden untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Data dalam penelitian diperoleh melalui penyebaran angket dengan jenis angket tertutup sebagai instrumen utama dan wawancara tidak struktur sebagai pendukung. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan persentase dan selanjutnya penyajian data menggunakan diagram batang.

Untuk mengukur kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dianalisis dalam 4 aspek, yaitu: *idealized influenced*, stimulus inspirasional, stimulus intelektual, dan perhatian individu. Dalam penilaian, jumlah butir pada setiap aspek tidaklah sama tetapi telah mencakup keseluruhan dari aspek tersebut. Dalam menjawab pernyataan, disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu: selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Masing-masing skor untuk jawaban tersebut adalah 4, 3, 2, dan 1. Penentuan skor minimal adalah 1 dan skor maksimal adalah 4. Untuk menentukan skor maksimal/minimal

seluruhnya menggunakan rumus skor maksimal (4) atau skor minimal (1) dikali jumlah seluruh responden dikali jumlah butir pernyataan. Maka skor maksimal pada seluruh aspek yaitu $4 \times 142 \times 37 = 21.016$ dan skor minimal pada seluruh aspek yaitu $1 \times 142 \times 37 = 5254$.

Tabel 7. Dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Aspek	Skor Total	Skor Ideal	(%)	Kategori
<i>Idealized Influenced</i>	2814	3408	82,57 %	Sangat Baik
Stimulus Inspirasional	5577	7384	75,53 %	Baik
Stimulus Intelektual	3888	5112	76,06 %	Baik
Perhatian Individu	3699	5112	72,36 %	Baik
Total	15.978	21.016	76,63%	Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian mengenai persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Kecamatan Kismantoro dapat dilihat bahwa terdapat 3 aspek dalam kategori baik dan 1 aspek dalam kategori sangat baik. Aspek *idealized influenced* masuk dalam kategori sangat baik dengan perolehan 82,57%, aspek stimulus inspirasional dalam kategori baik dengan persentase 75,53%, aspek stimulus intelektual masuk dalam kategori baik dengan persentase 76,06% dan aspek perhatian individu masuk dalam kategori baik dengan persentase 72,36%.

Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mendapat persentase sebesar 76,63% dan masuk dalam kategori baik. Dari aspek-aspek tersebut dapat dijabarkan lagi

menjadi sub-sub yang lebih spesifik untuk menjelaskan dari setiap aspek. Penjelasan dari setiap aspek adalah sebagai berikut.

a. Aspek *Idealized Influenced*

Pada aspek *idealized influenced* merupakan aspek yang mendapatkan kategori tertinggi dibandingkan aspek yang lain. Rata-rata setiap pernyataan dalam kategori sangat tinggi. Skor maksimal dalam kategori ini ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $4 \times 6 \times 142 = 3408$. Dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 6 \times 142 = 852$.

Dari enam pernyataan dapat dilihat bahwa terdapat empat pernyataan masuk dalam kategori sangat baik dan dua pernyataan masuk dalam indikator baik. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah mengenai kepala sekolah membuat guru percaya diri dalam mengajar mendapatkan skor perolehan 444 dengan persentase sebesar 78,17% masuk dalam kategori baik. Dan pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu sebesar 85,56% adalah kepala sekolah membimbing guru untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan visi misi sekolah. Penjelasan perolehan skor aspek *idealized influenced* dalam tabel berikut.

Tabel 8. Indikator aspek *idealized influenced*

Item	Pernyataan	Skor Total	Skor Ideal	(%)	Kategori
1	Kepala sekolah membimbing guru untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan visi misi sekolah	486	568	85,56 %	Sangat Baik
2	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mendidik siswa dengan baik	484	568	85,21 %	Sangat Baik
3	Kepala sekolah melakukan pembinaan agar guru mengajarkan siswa disiplin di dalam kelas	476	568	83,80 %	Sangat Baik
4	Kepala sekolah melakukan pembinaan agar guru mengajarkan siswa saling menghormati di dalam kelas	466	568	82,04 %	Sangat Baik
5	Kepala sekolah membuat guru percaya diri ketika mengajar	444	568	78,17 %	Baik
6	Kepala sekolah menumbuhkan loyalitas guru dalam mengajar	458	568	80,63 %	Baik
Total		2814	3408	82,57 %	Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian

Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru aspek *idealized influenced* mendapatkan skor sebesar 2814 dari skor ideal 3408 jika dikonversikan dalam persentase persepsi guru tentang aspek *idealized influenced* kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 82,57% yang masuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut didukung dari wawancara dengan salah satu guru di SD N 1 Kismantoro pada tanggal 5 Agustus mengatakan bahwa,

“kepala sekolah merupakan seorang priyayi, yaitu orang yang sangat dihargai dan dihormati di masyarakat maupun orang tua siswa. Selain itu, setiap perintah kepala sekolah pasti dijalankan dengan baik oleh siswa maupun guru. Kepala sekolah merupakan teladan dan orang yang paling ditakuti di sekolah.”

Sedangkan menurut Guru lain di SD N 2 Lemahbang yang dilakukan wawancara pada tanggal 6 Agustus,

“kepala sekolah adalah pemimpin yang tegas, amanat, dan tidak sembrono dalam menjalankan tugas. Orang yang selalu dijadikan contoh di sekolah dalam bersikap maupun bertutur kata.”

Dari pernyataan guru tersebut melalui wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa kepala sekolah merupakan orang yang tegas, amanah, terhormat, sehingga patut untuk dijadikan teladan di sekolah. Pernyataan dari guru tersebut tersebut merupakan bukti bahwa aspek *idealized influenced* kepemimpinan transformasional kepala sekolah layak mendapatkan skor tinggi sebesar 82,57% dengan kategori sangat baik yang merupakan aspek yang mendapatkan perolehan skor paling tinggi dibandingkan dengan aspek lain.

b. Aspek Stimulus Inspirasional

Secara umum aspek stimulus inspirasional masuk dalam kategori baik, mendapatkan skor 5577 dari skor ideal sebesar 7384 dikonversikan dalam persentase yaitu sebesar persentase sebesar 75,53%.. Untuk memperoleh skor maksimal menggunakan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $4 \times 13 \times 142 = 7384$.

Tabel 9. Indikator aspek Stimulus Inspirasional

Item	Pernyataan	Skor Total	Skor Ideal	(%)	Kategori
7	Kepala sekolah memberi contoh dalam melaksanakan tugas mengajar yang baik	438	568	77,11 %	Baik
8	Kepala sekolah memberikan anjuran guru untuk memulai dan mengakhiri pelajaran dengan berdoa	476	568	83,80 %	Sangat Baik
9	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk bersikap adil terhadap semua siswa	408	568	71,83 %	Baik
10	Kepala sekolah memberi harapan yang tinggi pada guru dalam mengajar	432	568	76,05 %	Baik
11	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk tidak bersikap kasar terhadap siswa	447	568	78,69 %	Baik
12	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk memantau kehadiran siswa	459	568	80,81 %	Sangat Baik
13	Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang mengajar dengan baik	410	568	72,18 %	Baik
14	Kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi dalam mengajar	332	568	58,46 %	Cukup
15	Kepala sekolah menumbuhkan rasa optimis guru terhadap pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya	450	568	79,22 %	Baik
16	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk mereview materi	394	568	69,37 %	Baik
17	Kepala sekolah membina guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif	465	568	81,87 %	Sangat Baik
18	Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran	401	568	70,60 %	Baik

19	Kepala sekolah memotivasi guru untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif	465	568	81,87 %	Sangat Baik
	Total	5577	7384	75,53 %	Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian

Terdapat 13 pernyataan dalam aspek ini dimana ada 4 pernyataan dalam kategori sangat baik, 8 pernyataan dalam kategori baik dan 1 pernyataan dalam kategori cukup. Dari penjelasan perolehan skor setiap pernyataan pada aspek stimulus inspirasional dapat dilihat bahwa secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi adalah kepala sekolah memberi anjuran kepada guru untuk memulai dan mengakhiri pelajaran dengan berdoa dengan persentase 83,8% masuk dalam kategori sangat baik. Dan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah kepala sekolah memberi hadiah kepada guru yang berprestasi dengan persentase 58,46% masuk dalam kategori cukup.

Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru aspek stimulus inspirasional secara umum masuk dalam kategori baik dengan mendapatkan persentase sebesar 75,53%. Hal ini didukung dengan hasil wawancara salah satu guru di SD N 1 Kismantoro pada tanggal 5 Agustus yang menyatakan bahwa,

“kepala sekolah merupakan seorang inspirator yang selalu menginspirasi guru untuk mengembangkan karier tetapi kepala sekolah kurang berinisiatif untuk memberikan ide-ide yang kreatif untuk guru”

Sedangkan menurut guru di SD N 2 Lemahbang pada tanggal 6 Agustus 2014 mengatakan bahwa,

“kepala sekolah merupakan pencipta semangat di sekolah, aktif dalam mengikuti kegiatan apapun di luar sekolah dan merupakan ketua KKKS di tingkat kecamatan”

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kepala sekolah merupakan penyemangat, inspirator, dan seorang yang aktif di sekolah membuktikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek stimulus inspirasional layak mendapatkan kategori baik.

c. Dimensi Stimulus Intelektual

Pada aspek stimulus intelektual mendapatkan skor rata-rata 76,06% dengan kategori baik. Skor maksimal dalam kategori ini ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $4 \times 9 \times 142 = 5112$. Dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 9 \times 142 = 127$.

Terdapat 9 pernyataan dalam aspek stimulus intelektual terdapat 1 pernyataan masuk dalam kategori sangat baik dan 8 pernyataan dalam kategori baik. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah kepala sekolah memberi inovasi agar guru melaksanakan pembelajaran di luar kelas dengan persentase 69,92% masuk dalam kategori baik. Dan pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi adalah kepala sekolah memberikan masukan agar guru melaksanakan pembelajaran yang kreatif dengan perolehan skor 82,39% masuk dalam kategori sangat baik. Penjelasan perolehan skor adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Indikator Aspek Stimulus Intelektual

Item	Pernyataan	Skor Total	Skor Ideal	(%)	Kategori
20	Kepala sekolah memberi masukan kepada guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas	393	568	69,92 %	Baik
21	Kepala sekolah membina guru untuk memanfaatkan TIK dalam penyampaian materi	440	568	77,46 %	Baik
22	Kepala sekolah membina guru untuk mengenalkan TIK pada siswa	400	568	70,42 %	Baik
23	Kepala sekolah memberi semangat agar guru terus meningkatkan ketrampilan dalam mengajar	408	568	71,83 %	Baik
24	Kepala sekolah membimbing guru untuk memberikan kesempatan siswa untuk bertanya terkait materi yang kurang jelas	445	568	78,34 %	Baik
25	Kepala sekolah membina guru untuk memberikan PR atau tugas yang bervariasi	453	568	79,75 %	Baik
26	Kepala sekolah mendorong guru untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif	468	568	82,39 %	Sangat Baik
27	Kepala sekolah membina guru untuk menggunakan metode sesuai dengan materi yang disampaikan	452	568	79,57 %	Baik
28	Kepala sekolah memberi inovasi untuk menggunakan metode yang variatif	429	568	75,53 %	Baik
Total		3880	5112	76,06 %	Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru aspek stimulus inspirasional mendapatkan persentase sebesar 76,06% masuk dalam kategori baik. Hal tersebut didukung adanya wawancara dengan salah satu guru di SD N 2 Lemahbang pada tanggal 6 Agustus 2014,

“sarana prasarana yang digunakan untuk pembelajaran sudah cukup baik dan bervariasi, kepala sekolah aktif dalam mengajukan bantuan untuk melengkapi sarana tetapi untuk lab komputer di sekolah kami belum tersedia. Perpustakaan sekolah sudah tersedia dan baru difungsikan mulai tahun ajaran baru ini”

Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu guru di SD N 1 Kismantoro pada tanggal 5 Agustus 2014,

“upaya kepala sekolah dalam memajukan IPTEK di sekolah adalah dengan cara mengusulkan bantuan ke pemerintah untuk membangun lab dan perlengkapan komputer, hal itu sudah dilakukan kepala sekolah dan sekarang masih dalam tahap percobaan lab.”

Dari pernyataan guru tersebut dapat dilihat bahwa kepala sekolah sangat memperhatikan perkembangan IPTEK dan berusaha mengaplikasikannya di sekolah, tetapi belum semua sekolah mampu membangun lab komputer. Perhatian kepala sekolah dapat dilihat dari usaha kepala sekolah dalam mengajukan bantuan atau proposal untuk mendapatkan bantuan dana maupun sarana prasarana. Meskipun dana yang diharapkan belum ada, setidaknya kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya dalam memperoleh bantuan. Dalam konteks pembelajaran, alat praktik maupun buku pegangan siswa juga sudah memadai. Adanya perpustakaan sekolah yang telah difungsikan juga sangat membantu kemajuan sekolah, tetapi pada kenyataannya belum semua sekolah memaksimalkan adanya perpustakaan. Masih terdapat beberapa

sekolah yang belum memfungsikan perpustakaan, hal ini disebabkan karena belum adanya sumber daya manusia yang mengelola perpustakaan. Hal ini membuktikan bahwa aspek ini layak mendapatkan skor tinggi dengan kategori baik.

d. Aspek Perhatian Individu

Secara keseluruhan aspek perhatian individu masuk dalam kategori baik dengan perolehan skor 3699 dengan persentase sebesar 72,36%. Untuk mendapatkan skor maksimal ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $4 \times 9 \times 142 = 5112$ dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 9 \times 142 = 1278$.

Terdapat 1 pernyataan masuk dalam kategori sangat baik dan 8 pernyataan masuk dalam kategori baik. Secara keseluruhan aspek perhatian individu masuk dalam kategori baik dengan persentase 72,36%. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah kepala sekolah melakukan komunikasi intensif dengan guru dengan perolehan skor 358 dikonversikan dalam persentase sebesar 63,03%. Dan pernyataan dengan perolehan skor tertinggi adalah kepala sekolah mendengarkan dan menanggapi mengenai hambatan/kesulitan guru dalam mengajar dengan perolehan skor 455, dikonversikan dalam persentase sebesar 80,16%.

Tabel 11. Indikator Aspek Perhatian Individu

Item	Pernyataan	Skor Total	Skor Ideal	(%)	Kategori
29	Kepala sekolah memberi pembinaan pada guru yang kurang cakap dalam mengajar secara individual	380	568	66,90 %	Baik
30	Kepala sekolah memberi masukan terkait dengan cara guru menyamaikan materi	407	568	71,65 %	Baik
31	Kepala sekolah memberi masukan agar guru meningkatkan profesionalitas dalam mengajar	447	568	78,69 %	Baik
32	Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam mengajar	432	568	76,05 %	Baik
33	Kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru secara individual dengan intensif	358	568	63,03 %	Baik
34	Kepala sekolah mendengarkan dan menanggapi mengenai kesulitan/hambatan guru dalam mengajar	455	568	80,16 %	Sangat Baik
35	Kepala sekolah memberikan kritik dan saran terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam mengajar	422	568	74, 30 %	Baik
36	Kepala sekolah melakukan sharing dengan guru terkait dengan pembelajaran di kelas	376	568	66,20 %	Baik
37	Kepala sekolah memberi masukan kepada guru dalam mengatasi anak yang memerlukan perhatian khusus	420	568	73,94 %	Baik
Total		3699	5112	72,36 %	Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian

Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek perhatian individu mendapatkan skor 3699 dengan skor ideal sebesar 5112. Jika dikonversikan dalam persentase, aspek perhatian individu mendapatkan persentase sebesar 72,36% masuk dalam kategori baik. Hal tersebut didukung dengan adanya pernyataan guru dari SD N 2 Lemahbang pada tanggal 6 Agustus 2014

“kepala sekolah lebih suka mengadakan rapat daripada pendekatan antar individu dengan guru. Kepala sekolah kurang komunikatif dengan guru, semua masalah yang menyangkut sekolah dielesaikan dengan cara musyawarah.”

Sedangkan menurut salah satu guru di SD N 1 Kismantoro pada tanggal 5 Agustus menyatakan bahwa,

“kepala sekolah selalu melakukan *briefing* setiap pagi sebelum pelajaran dimulai, kegiatan ini merupakan hal rutin yang dilakukan selama setahun terakhir ini. Kegiatan ini berupa mengecek kelengkapan mengajar ataupun sekedar *sharing*.”

Dari pernyataan guru tersebut dapat dilihat bahwa cara kepala dalam menyelesaikan masalah atau sekedar *sharing* adalah dengan cara musyawarah yang dilakukan secara rutin bersama guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek perhatian individu layak mendapatkan kategori baik meskipun terdapat kekurangan upaya kepala sekolah dalam menjalin komunikasi dengan guru.

C. Pembahasan

1. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dianalisis bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

guru masuk dalam kategori baik dengan perolehan skor 15.978, dikonversikan dalam persentase sebesar 76,63%. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari 4 aspek, yaitu: *idealized influenced*, stimulus intelektual, stimulus inspirasional dan perhatian individu. Hasil tersebut berdasarkan dari distribusi setiap aspek yaitu: *individualized influenced* 82,57%, stimulus inspirasional 75,53%, stimulus intelektual 76,06%, dan perhatian individu 72,36%. Pembahasan dari setiap aspek adalah sebagai berikut.

a. Aspek *Idealized Influenced*

Idealized influenced adalah perilaku kepemimpinan yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya. Dalam meningkatkan kinerja guru seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat aspek tersebut. Secara umum indikator kepala sekolah memenuhi syarat *idealized influenced*, yaitu (1) menjadi figur sekolah, (2) melaksanakan visi dan misi sekolah, (3) melaksanakan tugas dan kewajiban, (4) menimbulkan rasa hormat dan percaya diri, dan (5) menumbuhkan loyalitas personil. Dari hasil penelitian aspek *idealized influenced* masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 82,57%, aspek ini merupakan aspek yang mendapatkan perolehan skor tertinggi dibandingkan dengan aspek lain. Hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah merupakan seorang yang sangat dihormati di sekolah oleh semua warga sekolah maupun warga masyarakat sekitar. Kepala sekolah merupakan seorang priyayi yaitu orang yang dihormati dan terpandang dalam masyarakat.

Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah pada aspek *idealized influenced* adalah pernyataan nomor 5 yaitu kepala sekolah membuat guru percaya diri ketika mengajar dengan persentase sebesar 78,17%. Meskipun masuk dalam kategori baik dengan persentase yang cukup tinggi, tetapi dalam aspek ini merupakan pernyataan yang mendapatkan persentase paling rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam membuat guru percaya diri dalam mengajar. Salah satu hal yang bisa dilakukan kepala sekolah membuat guru menjadi percaya diri adalah dengan selalu memantau RPP guru dan melihat kesesuaian dengan KD sehingga guru merasa yakin dengan apa yang disampaikan secara otomatis guru akan merasa percaya diri dengan apa yang disampaikan di kelas. Dengan tujuan apabila ada kesalahan guru akan tahu dan tidak ada kesalahan dalam menyampaikan materi kepada siswa. Pada kenyataannya hal itu tidak dilakukan oleh kepala sekolah. Salah satu guru SD N 1 Kismantoro menyatakan bahwa kepala sekolah tidak memperhatikan RPP guru hanya menanyakan untuk sekedar kelengkapan mengajar saja ketika sebelum pelajaran dimulai bahkan isi dari RPP tidak dibaca. Guru dari sekolah lain menyatakan bahwa kepala sekolah mengecek kesiapan RPP hanya seminggu sekali untuk tanda tangan, hal ini menyebabkan banyak terjadi ketidaksesuaian antara materi dan alokasi waktu yang telah dirancang. Kurang percaya diri guru dalam mengajar menyebabkan proses belajar mengajar kurang maksimal, seperti guru merasa ragu-ragu dalam menyampaikan materi. Dalam membangkitkan rasa percaya diri guru, kepala sekolah harus memiliki ketrampilan memotivasi dan meyakinkan kepada guru.

Ketrampilan memotivasi kepala sekolah dapat dilihat dari kegiatan memberikan *briefing* setiap pagi untuk mengecek kesiapan RPP dan memberi nasihat kepada guru. Selain itu, upaya kepala sekolah bisa dengan cara mengevaluasi guru setelah pembelajaran usai. Faktor lain adalah rendahnya perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang disebabkan oleh kepala sekolah terlalu sibuk dengan urusannya dan kemampuan kepala sekolah mengarahkan guru dalam mengorganisasikan materi ajar belum baik. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi warga sekolah. Hal tersebut diungkapkan oleh Wuradji (2008: 27) bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang sangat kuat hingga pengikutnya seperti terbuai untuk mengikuti perintahnya tersebut. Seharusnya hal tersebut bisa menjadi modal utama kepala sekolah untuk memajukan sekolah karena kepala sekolah merupakan penguasa di lingkup sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah kurang memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengajar. Salah satunya dengan cara rutin mengecek RPP setiap hari sebelum jam pelajaran dimulai yang telah dibuat guru untuk meminimalisir adanya kesalahan guru dalam menyampaikan materi ataupun adanya ketidaksesuaian dengan RPP yang telah dibuat.

b. Aspek Stimulus Inspirasional

Pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya, pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh baik bagi guru sehingga menjadikan kepala sekolah sebagai sumber inspirasi. Aspek ini mendapatkan skor sebesar 75,53% dengan kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah

menjadi pencipta semangat di sekolah dalam kegiatan apapun, kepala sekolah menjadi garda paling depan dalam semua kegiatan yang diikuti. Selain itu, kepala sekolah menumbuhkan sikap optimisme dan antusiasme dengan cara terus menggali kemampuan maupun dengan mengembangkan kemampuan guru. Wujud dari hal tersebut adalah mengikutkan guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) dalam lingkup Kecamatan Kismantoro yang dilakukan setiap seminggu sekali. KKG merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar menukar informasi dalam satu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan.

Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah pernyataan nomor 14 yaitu kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru yang mengajar dengan baik dengan persentase 58,46% masuk dalam kategori cukup. Dalam hal ini berarti tidak semua guru mempersepsikan hadiah sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kinerja Dengan adanya hadiah guru akan semangat untuk berkinerja jauh lebih baik, dan hal itu akan berimplikasi terhadap kemajuan pendidikan, tetapi pada kenyatannya tidak seperti itu. Menurut Wuradji (2008: 36) pemimpin menggunakan *reward* dan *punishment* untuk mengontrol perilaku dan kinerja karyawan. Memberikan hadiah untuk memacu semangat guru dalam menjalankan tugas bukanlah jalan utama sebagai cara peningkatan kinerja guru. Wujud dari perhatian kepala sekolah bisa terlihat dari adanya pujian terhadap guru yang berkinerja baik, adanya fasilitas untuk guru mengembangkan karier, dan mengikutkan guru dalam berbagai kegiatan maupun pelatihan. Hal tersebut merupakan wujud perhatian kepala sekolah

dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam menjalankan tugas guru hendaknya menjalankan dengan ikhlas karena bagi guru PNS sebagian besar telah mendapatkan sertifikasi. Hal tersebut diharapkan memacu guru untuk berkinerja lebih baik dan tidak mengharap imbalan yang lain. Selain itu dalam peningkatan kinerja di sekolah diperlukan juga adanya hukuman kepada guru yang melanggar peraturan. Hukuman tidak selalu secara fisik, bisa semacam teguran agar tidak mengulanginya kembali. Hal tersebut juga dilakukan kepada siswa agar tercipta budaya yang tertib dan disiplin. Untuk pegawai negeri sipil terdapat tingkatan hukuman disiplin yang terdiri dari hukuman ringan, sedang, dan berat. Hukuman ringan dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Adanya hukuman merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja guru agar terbiasa disiplin dan dalam pelaksanaannya tidak ada diskriminasi dari guru.

c. Aspek Stimulus Intelektual

Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi, sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin dihadapkan pada masalah berkembangan IPTEK. Kepala sekolah harus senantiasa mengikuti dan menguasai IPTEK. Aspek stimulus intelektual mendapatkan skor sebesar 76,06 dengan kategori baik. Hal ini dibuktikan adanya upaya dari kepala SD N 1 Kismantoro untuk membangun lab komputer dan mengadakan seperangkat komputer untuk praktek siswa. Meskipun lab komputer ini belum berfungsi secara maksimal, paling tidak ada upaya

sekolah memfasilitasi siswa untuk mengikuti perkembangan IPTEK. Hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah peduli terhadap perkembangan IPTEK dan berusaha memfasilitasi agar siswa mengenal dan mampu menggunakan komputer. Nampaknya hal tersebut baru dilakukan di satu sekolah saja belum direalisasikan di sekolah lain, hal ini disebabkan terbatasnya dana dari pemerintah untuk membangun fasilitas yang lebih baik.

Dan pernyataan yang mendapatkan skor terendah pada aspek stimulus intelektual adalah kepala sekolah memberi masukan kepada guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas dengan perolehan sebesar 69,92%. Hal ini berarti kepala sekolah kurang memberi masukan kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran di luar kelas, padahal dengan pembelajaran di luar kelas bisa mengurangi tingkat kejemuhan siswa. Terdapat 7 orang guru dari 7 sekolah yang berbeda yang menyatakan bahwa kepala sekolah sama sekali tidak pernah memberi masukan terkait pembelajaran di luar kelas. Dan terdapat 40 orang guru dari 22 sekolah yang berbeda yang menyatakan kepala sekolah kadang-kadang memberi masukan terkait pembelajaran di luar kelas. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa dalam satu sekolah ada guru yang diberi saran oleh kepala sekolah terkait dengan pembelajaran di luar kelas dan ada juga yang sama sekali tidak pernah. Selain itu, kemungkinan lain adalah kepala sekolah memberi masukan terhadap guru tetapi guru tidak menjalankan. Hal itu disebabkan guru kurang memahami kondisi psikologis siswa, dengan adanya pembelajaran di dalam ruangan terus menerus akan membuat siswa menjadi jemu. Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 80) menjelaskan sebagai

intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Senada dengan pernyataan tersebut dari hasil penelitian terdapat 22 kepala sekolah yang memberi masukan kepada guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas. Hal ini merupakan salah satu solusi untuk mengatasi tingkat kejemuhan siswa. Bentuk dari kepala sekolah memberi masukan adalah dengan menyediakan fasilitas kepada siswa misalnya adanya kebun atau taman yang bisa membantu untuk praktek IPA. Adanya perpustakaan yang memadai juga bisa menjadi salah satu upaya kepala sekolah dalam memfasilitasi siswa. Diharapkan selain di dalam kelas, pembelajaran juga bisa berlangsung di luar kelas tanpa mengurangi esensi dari materi pelajaran. Pada kenyataannya hal tersebut belum berjalan, penyediaan fasilitas di sekolah belum maksimal. Seperti adanya perpustakaan yang belum digunakan, hanya terdapat ruangan dan tumpukan buku.

d. Aspek Perhatian Individu

Pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti ide-ide dan segala masukan. Pemimpin melakukan bimbingan dan mentoring kepada bawahan serta memberi perhatian agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan. Perolehan skor aspek ini adalah sebesar 72,36% masuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah mengadakan forum rapat seminggu sekali guna menyelesaikan masalah yang dihadapi guru selama seminggu atau

hanya sekedar sharing antar guru. Selain itu, adanya briefing setiap pagi juga merupakan forum untuk saling bertukar pendapat antar guru.

Dan pernyataan yang mendapatkan perolehan skor terendah adalah kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru secara intensif dengan persentase sebesar 63,03%. Selain itu hal tersebut juga disebabkan karena kepala sekolah melakukan pendekatan kepada guru tetapi hanya jarang atau tidak intensif. Alasan diatas didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat 18 guru yang tidak pernah sama sekali melakukan komunikasi secara intensif dengan kepala sekolah dan 50 guru yang menyatakan kadang-kadang. Hal itu membuat guru merasa tidak diperhatikan. Memilih guru atau dengan guru yang disenangi saja juga bisa menjadi salah satu faktor rendahnya perolehan skor pada pernyataan ini. Kepala sekolah lebih memilih adanya musyawarah secara umum sehingga permasalahan bisa diselesaikan bersama, tetapi adanya hal itu tidak semua guru setuju. Karena dengan adanya komunikasi yang bersifat individual akan lebih bersifat privasi dan terjaga kerahasiaannya sehingga guru tidak merasa malu apabila menyangkut dengan hal yang tidak baik yang dilakukan oleh guru. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya perolehan skor pernyataan ini adalah kurangnya kemampuan, kemauan, dan pengetahuan kepala sekolah mengenai pendekatan antar individu ataupun komunikasi interpersonal. Kepala sekolah disini diharapkan bisa menjadi seorang teman yang tidak ada batas antara kepala sekolah dengan guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Responden dalam penelitian hanya terpaku pada guru. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya kepala sekolah juga dilibatkan untuk menghindari adanya subyektivitas dan bisa sebagai bahan pembanding dari hasil penelitian. Untuk teknik pengumpulan data sebaiknya menggunakan wawancara terstruktur agar lebih tertata dalam penggalian informasi.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan mengenai persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri secara keseluruhan sebesar 76,63% masuk dalam kategori baik. Dilihat dari empat aspek dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek *idealized influenced* menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase sebesar 82,57%. Namun kepala sekolah masih kurang dalam membuat guru merasa percaya diri dalam mengajar.
2. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek stimulus inspirasional menunjukkan kategori baik dengan persentase sebesar 75,53%. Namun kepala sekolah kurang memperhatikan guru mengenai pemberian hadiah yang berbentuk fisik kepada guru yang berkinerja baik.
3. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek stimulus intelektual dengan persentase sebesar 76,06% masuk dalam kategori baik. Namun kepala sekolah jarang memberi masukan guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas.

4. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek perhatian individu dengan persentase 72,36% masuk dalam kategori baik. Namun kepala sekolah kurang melakukan komunikasi individual dengan guru secara intensif.

B. Saran

Dilihat dari hasil penelitian masih terdapat kekurangan dari usaha kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolah. Peneliti memberikan berbagai saran untuk kepala sekolah sebagai berikut.

1. Kepala sekolah lebih memotivasi dan mampu membangkitkan rasa percaya diri guru dalam mengajar salah satunya dengan cara mengecek kelengkapan mengajar guru seperti RPP secara berkala.
2. Kepala sekolah hendaknya memfasilitasi guru untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif seperti menyediakan alat ataupun menyediakan prasarana yang memadai.
3. Kepala sekolah seharusnya lebih intensif dalam melakukan komunikasi yang bersifat individual dengan guru.

Selain saran untuk kepala sekolah, peneliti juga memberikan saran untuk guru dalam meningkatkan kinerja, sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan tugas guru sebaiknya tidak menunggu perintah dari kepala sekolah.
2. Guru sebaiknya lebih berinisiatif untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif untuk meminimalisir rasa jemu pada siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2008). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bimo Walgito. (1990). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset
- _____. (1997). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- E. Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwanto, dkk. (1989). *Psikologi Umum*. Jakarta: Gramedia
- Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Miftah Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moh Uzer Usman. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslimatun. (2008). *Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang*. Diakses dari http://eprints.walisongo.ac.id/143/1/Muslimatun_Tesis_Sinopsis.pdf pada tanggal 13 Juni 2014, Jam 14.30 WIB.
- Nana Syaodih. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Oemar Hamalik. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Permendiknas. (2003) Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional
- _____.(2007) Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

- Purbayu Budi Santoso dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Saifuddin Azwar. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sondang P Siagian. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarwan Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan. Kepemimpinan Jenius(IQ+EQ) Etika, Perilaku Mptivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Konsep,Strategi, Dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo
- Syaiful Sagala. (2006). *Konsep dan Makna Pembelajaran untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta
- Suwadji Lazaruth. (1984). *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Yogyakarta: Kanisius
- Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang. UMM Press
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Veithzal Rivai. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wahyu Fitri Hapsari. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA N di Kabupaten Purworejo. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta

Wuradji. (2009). *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media

Yaris Sidiq Zamroni. (2013). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Kraton Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta

LAMPIRAN

PENGANTAR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru SD Negeri

Di Kismantoro

Dengan hormat,

Saya,

Nama : Dian Savitri Purwitasari

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Sedang melakukan penelitian yang berjudul **“ Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar diKecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Untuk mendapatkan data bagi penelitian kami, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu guru mengisi angket penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar S1 Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Angket ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, tidak ada sangkut pautnya dengan politik maupun posisi dan kondisi Bapak/Ibu dalam pekerjaan.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dian Savitri Purwitasari

[Empty box]

ANGKET UJI COBA PENELITIAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH

A. Identitas Responden

Nama Responden : _____

Nama Sekolah : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

Pangkat/Golongan : _____

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/S1/S2/S3 *)

*) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda *check list* pada tempat yang telah disediakan
2. Terdapat empat alternatif jawaban dengan angka 4, 3, 2, dan 1 yang dapat dipilih, yaitu: selalu (S), sering (SR), kadang-kadang (KD), dan tidak pernah (TP)
3. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan keadaan yang sebenarnya
4. Pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud pada pernyataan adalah tahun ajaran 2013/2014 semester II
5. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan penyusunan skripsi. Identitas dari Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja Bapak/Ibu. Ini semata-mata hanya memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

No	Pernyataan	S	SR	KD	TP
<i>Idealized Influenced</i>					
1	Kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan visi misi sekolah				
2	Kepala sekolah mengarahkan Bapak/Ibu untuk mendidik siswa dengan baik				
3	Kepala sekolah melakukan pembinaan agar Bapak/Ibu mengajarkan siswa disiplin				
4	Kepala sekolah melakukan pembinaan agar Bapak/Ibu mengajarkan siswa saling menghormati				
5	Kepala sekolah membuat Bapak/Ibu percaya diri dalam menjalankan tugas				
6	Kepala sekolah menumbuhkan loyalitas Bapak/Ibudi sekolah				
<i>Stimulus Inspirasional</i>					
7	Kepala sekolah memberi contoh dalam melaksanakan tugas mengajar yang baik				
8	Kepala sekolah memberikan anjuran Bapak/Ibu untuk membiasakan siswa berdoa sebelum melakukan kegiatan				
9	Kepala sekolah mengingatkan Bapak/Ibu untuk bersikap adil terhadap semua siswa				
10	Kepala sekolah memberi harapan yang tinggi pada Bapak/Ibu dalam mengajar				
11	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk tidak bersikap kasar terhadap siswa				
12	Kepala sekolah mengingatkan Bapak/Ibu untuk memantau kehadiran siswa				
13	Kepala sekolah memberikan pujian kepada Bapak/Ibu yang mengajar dengan baik				
14	Kepala sekolah memberikan hadiah kepada Bapak/Ibu yang berprestasi dalam mengajar				
15	Kepala sekolah menumbuhkan rasa optimis Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas				
16	Kepala sekolah mengingatkan Bapak/Ibu untuk mereview materi sebelumnya				
17	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif				
18	Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada Bapak/Ibu untuk melaksanakan pembelajaran				
19	Kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif				

Stimulus Intelektual				
20	Kepala sekolah merangsang Bapak/Ibu untuk berpikir secara kritis dan kreatif			
21	Kepala sekolah memberi masukan kepada Bapak/Ibu guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas			
22	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk memanfaatkan TIK dalam penyampaian materi			
23	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk mengenalkan TIK pada siswa			
24	Kepala sekolah memberi semangat agar Bapak/Ibu terus meningkatkan ketrampilan mengajar			
25	Kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan siswa untuk bertanya terkait materi yang kurang jelas			
26	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk memberikan PR/tugas yang bervariasi			
27	Kepala sekolah mendorong Bapak/Ibu untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif			
28	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk menggunakan metode sesuai dengan materi			
29	Kepala sekolah memberi inovasi untuk menggunakan metode yang variatif			
Perhatian Individu				
30	Kepala sekolah memberi pembinaan pada Bapak/Ibu yang kurang cakap mengajar secara individual			
31	Kepala sekolah memberi masukan terkait dengan cara Bapak/Ibu menyampaikan materi			
32	Kepala sekolah memberi masukan agar Bapak/Ibu meningkatkan profesionalitas dalam mengajar			
33	Kepala sekolah memberi masukan Bapak/Ibu agar menyampaikan materi secara jelas			
34	Kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu dalam mengajar			
35	Kepala sekolah melakukan komunikasi dengan Bapak/Ibu secara individual dengan intensif			
36	Kepala sekolah mendengarkan dan menanggapi mengenai kesulitan/hambatan Bapak/Ibu dalam mengajar			
37	Kepala sekolah memberikan kritik dan saran terhadap permasalahan yang dihadapi Bapak/Ibu dalam mengajar			
38	Kepala sekolah melakukan sharing dengan Bapak/Ibu terkait dengan pembelajaran di kelas			
39	Kepala sekolah memberi masukan kepada Bapak/Ibu dalam mengatasi anak yang memerlukan perhatian khusus			

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen

Data Hasil Uji Coba Instrumen

No Responden	No Item Pernyataan																																						Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		
1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	125
2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	118	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	119			
4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	110	
5	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	115	
6	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	118	
7	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	1	2	2	2	2	3	4	4	1	3	2	4	2	1	3	2	3	2	1	2	101		
8	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	90		
9	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	4	4	2	1	3	2	1	2	1	2	3	4	2	1	3	97	
10	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	84	
11	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	4	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	4	1	1	3	83	
12	2	4	3	3	2	3	1	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	4	1	1	3	1	2	4	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	89			
13	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	3	76	
14	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	71

15	2	2	3	1	3	2	4	3	4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	87							
16	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	4	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	84				
17	3	1	1	2	1	4	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	4	1	3	2	2	3	3	4	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	82		
18	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	1	4	2	1	3	3	4	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	3	2	3	4	3	82		
19	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	4	4	4	104
20	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	2	1	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	109
21	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	107				
22	2	3	3	4	1	2	2	3	1	2	1	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	100	
23	3	3	2	4	2	3	1	1	1	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	4	3	1	3	2	3	91		
24	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	3	97		
25	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	1	4	2	2	2	2	3	107				
26	3	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	1	92				
27	3	2	3	2	2	1	2	3	4	1	2	3	3	1	4	3	3	4	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	1	100		
28	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	1	4	2	2	105			
29	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	4	1	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	118				
30	4	3	2	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	1	3	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	124			

VALIDITAS ANGKET UJI COBA

ITEM	TOTAL	ITEM	TOTAL
Item 1	,424 ,020 30	Item 21	,530 ,003 30
Item 2	,526 ,003 30	Item 22	,499 ,005 30
Item 3	,358 ,052 30	Item 23	,462 ,010 30
Item 4	,437 ,016 30	Item 24	,314 ,091 30
Item 5	,563 ,001 30	Item 25	,335 ,071 30
Item6	,471 ,009 30	Item 26	,406 ,026 30
Item 7	,445 ,014 30	Item 27	,480 ,007 30
Item 8	,448 ,013 30	Item 28	,363 ,049 30
Item 9	,393 ,032 30	Item 29	,656 ,000 30
Item 10	,581 ,001 30	Item 30	,722 ,000 30
Item 11	,564 ,001 30	Item 31	,500 ,005 30
Item 12	,413 ,023 30	Item 32	,506 ,004 30
Item 13	,461 ,010 30	Item 33	-201 ,288 30

Item 14	,450 ,013 30	Item 34	,460 ,011 30
Item 15	,496 ,005 30	Item 35	,307 ,098 30
Item 16	,343 ,063 30	Item 36	,344 ,063 30
Item 17	,505 ,004 30	Item 37	,479 ,007 30
Item 18	,432 ,017 30	Item 38	,319 ,086 30
Item 19	,475 ,008 30	Item 39	,369 ,045 30
Item 20	-290 ,120 30	Total	1 30

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Item 1	0,30	0,424	Valid
Item 2	0,30	0,526	Valid
Item 3	0,30	0,358	Valid
Item 4	0,30	0,437	Valid
Item 5	0,30	0,563	Valid
Item 6	0,30	0,472	Valid
Item 7	0,30	0,445	Valid
Item 8	0,30	0,448	Valid
Item 9	0,30	0,393	Valid
Item 10	0,30	0,581	Valid
Item 11	0,30	0,564	Valid
Item 12	0,30	0,413	Valid
Item 13	0,30	0,461	Valid
Item 14	0,30	0,450	Valid
Item 15	0,30	0,496	Valid
Item 16	0,30	0,343	Valid
Item 17	0,30	0,505	Valid
Item 18	0,30	0,432	Valid
Item 19	0,30	0,475	Valid
Item 20	0,30	-0,290	Tidak valid
Item 21	0,30	0,530	Valid
Item 22	0,30	0,499	Valid
Item 23	0,30	0,462	Valid
Item 24	0,30	0,314	Valid
Item 25	0,30	0,335	Valid
Item 26	0,30	0,406	Valid
Item 27	0,30	0,480	Valid
Item 28	0,30	0,363	Valid
Item 29	0,30	0,656	Valid
Item 30	0,30	0,722	Valid
Item 31	0,30	0,500	Valid
Item 32	0,30	0,506	Valid
Item 33	0,30	-0,201	Tidak valid
Item 34	0,30	0,460	Valid
Item 35	0,30	0,307	Valid
Item 36	0,30	0,344	Valid
Item 37	0,30	0,479	Valid
Item 38	0,30	0,319	Valid
Item 39	0,30	0,369	Valid

RELIABILITAS ANGKET UJI COBA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,895	37

PENGANTAR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru SD Negeri

Di Kismantoro

Dengan hormat,

Saya,

Nama : Dian Savitri Purwitasari

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

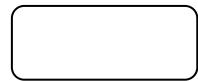
Sedang melakukan penelitian yang berjudul “ **Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar diKecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri**”

Untuk mendapatkan data bagi penelitian kami, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu guru mengisi angket penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar S1 Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Angket ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, tidak ada sangkut pautnya dengan kondisi Bapak/Ibu dalam pekerjaan.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dian Savitri Purwitasari



KUISIONER PENELITIAN

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH

A. Identitas Responden

Nama Responden : _____

Nama Sekolah : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

Pangkat/Golongan : _____

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/S1/S2/S3 *)

*) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda *check list* pada tempat yang telah disediakan
2. Terdapat empat alternatif jawaban dengan angka 4, 3, 2, dan 1 yang dapat dipilih, yaitu: selalu (S), sering (SR), kadang-kadang (KD), dan tidak pernah (TP)
3. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan keadaan yang sebenarnya
4. Pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud pada pernyataan adalah tahun ajaran 2013/2014 semester II
5. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan penyusunan skripsi. Identitas dari Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja Bapak/Ibu. Ini semata-mata hanya memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

No	Pernyataan	S	SR	KD	TP
<i>Idealized Influenced</i>					
1	Kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan visi misi sekolah				
2	Kepala sekolah mengarahkan Bapak/Ibu untuk mendidik siswa dengan baik				
3	Kepala sekolah melakukan pembinaan agar Bapak/Ibu mengajarkan siswa disiplin				
4	Kepala sekolah melakukan pembinaan agar Bapak/Ibu mengajarkan siswa saling menghormati				
5	Kepala sekolah membuat Bapak/Ibu percaya diri dalam menjalankan tugas				
6	Kepala sekolah menumbuhkan loyalitas Bapak/Ibudi sekolah				
<i>Stimulus Inspirasional</i>					
7	Kepala sekolah memberi contoh dalam melaksanakan tugas mengajar yang baik				
8	Kepala sekolah memberikan anjuran Bapak/Ibu untuk membiasakan siswa berdoa sebelum melakukan kegiatan				
9	Kepala sekolah mengingatkan Bapak/Ibu untuk bersikap adil terhadap semua siswa				
10	Kepala sekolah memberi harapan yang tinggi pada Bapak/Ibu dalam mengajar				
11	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk tidak bersikap kasar terhadap siswa				
12	Kepala sekolah mengingatkan Bapak/Ibu untuk memantau kehadiran siswa				
13	Kepala sekolah memberikan pujian kepada Bapak/Ibu yang mengajar dengan baik				
14	Kepala sekolah memberikan hadiah kepada Bapak/Ibu yang berprestasi dalam mengajar				
15	Kepala sekolah menumbuhkan rasa optimis Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas				
16	Kepala sekolah mengingatkan Bapak/Ibu untuk mereview materi sebelumnya				
17	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif				
18	Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada Bapak/Ibu untuk melaksanakan pembelajaran				
19	Kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif				

Stimulus Intelektual					
20	Kepala sekolah memberi masukan kepada Bapak/Ibu guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas				
21	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk memanfaatkan TIK dalam penyampaian materi				
22	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk mengenalkan TIK pada siswa				
23	Kepala sekolah memberi semangat agar Bapak/Ibu terus meningkatkan ketrampilan mengajar				
24	Kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan siswa untuk bertanya terkait materi yang kurang jelas				
25	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk memberikan PR/tugas yang bervariasi				
26	Kepala sekolah mendorong Bapak/Ibu untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif				
27	Kepala sekolah membina Bapak/Ibu untuk menggunakan metode sesuai dengan materi				
28	Kepala sekolah memberi inovasi untuk menggunakan metode yang variatif				
Perhatian Individu					
29	Kepala sekolah memberi pembinaan pada Bapak/Ibu yang kurang cakap mengajar secara individual				
30	Kepala sekolah memberi masukan terkait dengan cara Bapak/Ibu menyampaikan materi				
31	Kepala sekolah memberi masukan agar Bapak/Ibu meningkatkan profesionalitas dalam mengajar				
32	Kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu dalam mengajar				
33	Kepala sekolah melakukan komunikasi dengan Bapak/Ibu secara individual dengan intensif				
34	Kepala sekolah mendengarkan dan menanggapi mengenai kesulitan/hambatan Bapak/Ibu dalam mengajar				
35	Kepala sekolah memberikan kritik dan saran terhadap permasalahan yang dihadapi Bapak/Ibu dalam mengajar				
36	Kepala sekolah melakukan sharing dengan Bapak/Ibu terkait dengan pembelajaran di kelas				
37	Kepala sekolah memberi masukan kepada Bapak/Ibu dalam mengatasi anak yang memerlukan perhatian khusus				

Lampiran 5. Tabulasi Data Hasil Penelitian

Distribusi Data Hasil Penelitian

NO RESPONDEN	Idealized Influenced						Stimulus Inspirasional										Stimulus Intelektual								Perhatian Individu												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	
2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	4	
3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3		
4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	1	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2		
5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	2	1	4	1	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
6	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	
7	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4
9	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	2	1	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	2	1	4	2	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4		
18	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	
19	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
20	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	1	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	
21	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	
22	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
24	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	

25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3			
26	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4			
27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3			
28	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	4	1	4	2	2	3	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3			
29	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4			
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	4						
31	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	4					
32	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4					
33	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2				
34	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2			
35	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3		
36	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	2			
37	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2			
38	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	
39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	
40	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	2	1	3	4	1	1	2	2	4	
41	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	1	1	1	2	
42	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	1		
43	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	
44	4	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	1	3	1	4	4	3	3
45	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	4	2	2	2	1	2	4	3	2	4	2	
46	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	1	3	4	2	4	3	
47	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	4	3	
48	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	
49	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	
50	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	
51	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	

52	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3			
53	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3		
54	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2			
55	3	4	2	3	2	1	3	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3	4			
56	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3		
57	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	4	1	3	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2		
58	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	2	3	1	4	1	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	
59	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	2	1	1	4	2	2	3	3	3		
60	4	3	2	3	4	2	3	2	4	1	2	3	3	3	4	2	2	4	1	1	2	1	4	2	3	4	4	3	3	2	1	4	2	3	3	2	4
61	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2			
62	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	1	4	2	1	3			
63	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	2	2	3	1	3	3	3	2	2	4	3	1	4	2	2	3		
64	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	2	4				
65	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3		
66	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2			
67	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	4	2	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2		
68	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4			
69	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	2	1	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	
70	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	
71	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	1	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	
72	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	4	2	4	3	1	2	2	1		
73	3	2	4	3	2	3	4	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	1	1	
74	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	3	1	2		
75	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	1	2	2	4				
76	3	3	2	3	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	1	2	2	1	3				

77	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	1	3		
78	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	3	
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3			
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4		
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3				
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4				
83	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3			
84	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2			
85	3	2	2	4	3	2	2	2	4	1	2	2	1	3	4	3	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	1		
86	3	4	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	1	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	4	2	4	
87	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	1	3	4	3		
88	3	4	2	3	1	3	1	2	4	1	4	2	1	1	3	3	4	3	3	1	2	2	3	1	2	4	1	2	1	2	3	2	2	4	3	4	2
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	
90	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3		
91	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4			
92	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3			
93	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
94	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2			
95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	
96	2	2	1	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2
97	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
98	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
99	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	2	2	3
100	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3
101	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3			

102	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	4	3	
103	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4		
104	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4
105	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3		
106	4	3	4	4	4	4	2	3	1	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	
107	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
108	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4		
109	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4		
110	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2		
111	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2			
112	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2		
113	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3		
114	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3		
115	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3		
116	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2		
117	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3		
118	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3		
119	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	1	4	4	2	4		
120	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	1	4	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	1	2	2	2	2	1	3	
121	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	2	
122	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4		
123	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4		
124	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3		
125	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2			
126	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3			

127	4	2	3	1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	4		
128	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	1	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	4	
129	2	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	
130	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	4	1	3	4	3	4	3	2	2	1	3	2	4	1			
131	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	1	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	
132	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4			
134	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4				
135	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2		
136	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	1	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	4	
137	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	3			
138	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4		
139	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3			
140	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4		
141	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2			
142	4	4	4	4	3	3	4	1	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3			
Jumlah	486	484	476	466	444	458	438	476	408	432	447	459	410	332	450	394	465	401	465	393	440	400	408	445	453	468	452	429	380	407	449	432	358	455	422	376	420

Lampiran 6. Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi Aspek *Idealized Influenced*

item1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	11,3	11,3
	3	50	35,2	46,5
	4	76	53,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0

item2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	13,4	13,4
	3	46	32,4	45,8
	4	77	54,2	100,0
	Total	142	100,0	100,0

item3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,7	,7	,7
	2	9,9	9,9	10,6
	3	43,0	43,0	53,5
	4	46,5	46,5	100,0
Total		100,0	100,0	

item4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,7	,7	,7
2	19	13,4	13,4	14,1
Valid	3	43,0	43,0	57,0
4	61	43,0	43,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2,1	2,1	2,1
2	24	16,9	16,9	19,0
Valid	3	47,2	47,2	66,2
4	48	33,8	33,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	19	13,4	13,4	14,8
Valid	3	46,5	46,5	61,3
4	55	38,7	38,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Distribusi Frekuensi Aspek Stimulus Inspirasional

item7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	33	23,2	23,2	24,6
Valid	3	40,8	40,8	65,5
4	49	34,5	34,5	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item8				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,7	,7	,7
2	18	12,7	12,7	13,4
Valid	3	37,3	37,3	50,7
4	70	49,3	49,3	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item9				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	40	28,2	28,2	33,1
Valid	3	41,5	41,5	74,6
4	36	25,4	25,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item10				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	24	16,9	16,9	21,8
Valid	3	47,2	47,2	69,0
	4	31,0	31,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

item11				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	23	16,2	16,2	17,6
Valid	3	48,6	48,6	66,2
	4	33,8	33,8	100,0
	Total	100,0	100,0	

item12				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	17	12,0	12,0	14,8
Valid	3	44,4	44,4	59,2
	4	40,8	40,8	100,0
	Total	100,0	100,0	

item13				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	37	26,1	26,1	28,9
Valid	3	50,7	50,7	79,6
4	29	20,4	20,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item14				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	30	21,1	21,1	21,1
2	47	33,1	33,1	54,2
Valid	3	36,6	36,6	90,8
4	13	9,2	9,2	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item15				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3,5	3,5	3,5
2	17	12,0	12,0	15,5
Valid	3	48,6	48,6	64,1
4	51	35,9	35,9	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item16				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	46	32,4	32,4	37,3
Valid	3	43,0	43,0	80,3
	4	19,7	19,7	100,0
	Total	100,0	100,0	

item17				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	20	14,1	14,1	16,9
Valid	3	35,9	35,9	52,8
	4	47,2	47,2	100,0
	Total	100,0	100,0	

item18				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	7,0	7,0	7,0
2	37	26,1	26,1	33,1
Valid	3	44,4	44,4	77,5
	4	22,5	22,5	100,0
	Total	100,0	100,0	

item19				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	18	12,7	12,7	15,5
Valid 3	55	38,7	38,7	54,2
4	65	45,8	45,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Distribusi Frekuensi Aspek Stimulus Intelektual

item20				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	40	28,2	28,2	33,1
Valid 3	74	52,1	52,1	85,2
4	21	14,8	14,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item21				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	33	23,2	23,2	23,2
3	62	43,7	43,7	66,9
Valid 4	47	33,1	33,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item22				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	42	29,6	29,6	34,5
Valid	3	44,4	44,4	78,9
4	30	21,1	21,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item23				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	4,2	4,2	4,2
2	40	28,2	28,2	32,4
Valid	3	43,7	43,7	76,1
4	34	23,9	23,9	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item24				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	23	16,2	16,2	21,1
Valid	3	39,4	39,4	60,6
4	56	39,4	39,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item25				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2,1	2,1	2,1
2	15	10,6	10,6	12,7
Valid	3	53,5	53,5	66,2
4	48	33,8	33,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item26				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	15	10,6	10,6	12,0
Valid	3	45,1	45,1	57,0
4	61	43,0	43,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item27				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3,5	3,5	3,5
2	17	12,0	12,0	15,5
Valid	3	47,2	47,2	62,7
4	53	37,3	37,3	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item28				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	23	16,2	16,2	19,0
Valid	3	57,0	57,0	76,1
	4	23,9	23,9	100,0
	Total	100,0	100,0	

Distribusi Frekuensi Aspek Perhatian Individu

item29				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3,5	3,5	3,5
2	56	39,4	39,4	43,0
Valid	3	43,0	43,0	85,9
	4	14,1	14,1	100,0
	Total	100,0	100,0	

item30				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	44	31,0	31,0	33,8
Valid	3	43,0	43,0	76,8
	4	23,2	23,2	100,0
	Total	100,0	100,0	

item31				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	4,2	4,2	4,2
2	21	14,8	14,8	19,0
Valid 3	59	41,5	41,5	60,6
4	56	39,4	39,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item32				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	24	16,9	16,9	19,7
Valid 3	76	53,5	53,5	73,2
4	38	26,8	26,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item33				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	18	12,7	12,7	12,7
2	50	35,2	35,2	47,9
Valid 3	56	39,4	39,4	87,3
4	18	12,7	12,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item34				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,9	4,9	4,9
2	14	9,9	9,9	14,8
Valid 3	64	45,1	45,1	59,9
4	57	40,1	40,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item35				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2,1	2,1	2,1
2	35	24,6	24,6	26,8
Valid 3	67	47,2	47,2	73,9
4	37	26,1	26,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item36				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	13,4	13,4	13,4
2	41	28,9	28,9	42,3
Valid 3	53	37,3	37,3	79,6
4	29	20,4	20,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

item37				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	5,6	5,6	5,6
2	34	23,9	23,9	29,6
Valid	3	39,4	39,4	69,0
4	44	31,0	31,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Lampiran 7. Rambu-Rambu Wawancara Tidak Terstruktur

RAMBU-RAMBU WAWANCARA TIDAK TERSTRUKTUR

Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur sebagai pendukung dalam menganalisis. Oleh sebab itu, peneliti menyusun rambu-rambu wawancara tidak terstruktur. Rambu-rambu ini berisi tentang informasi-informasi yang oleh peneliti digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan. Dengan demikian, tidak semua informasi yang diperoleh melalui percakapan digunakan semua sebagai data penelitian, melainkan hanya informasi yang sesuai dengan kajian penelitian. Adapun informasi yang akan dikaji oleh peneliti dalam wawancara tidak terstruktur sebagai berikut.

1. Informasi tentang bantuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek *idealized influenced* dalam meningkatkan kinerja guru
2. Informasi tentang bantuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek stimulus inspirasional dalam meningkatkan kinerja guru
3. Informasi tentang bantuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek stimulus intelektual dalam meningkatkan kinerja guru
4. Informasi tentang bantuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah aspek perhatian individu dalam meningkatkan kinerja guru

Informasi diatas merupakan informasi yang akan dianalisis oleh peneliti guna mendukung hasil dari angket yang lebih obyektif dan valid.

Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 4389 /UN34.11/PL/2014

1 Juli 2014

Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal

Hal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY
Jl. Jenderal Sudirman 5
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Dian Savitri Purwitasari
NIM : 10101244003
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Klitik RT 03/05, Miri, Kismantoro, Wonogiri

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SD N se-Kecamatan Kismantoro, Wonogiri
Subyek : Guru se-Kecamatan Kismantoro
Obyek : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Waktu : Juli-September 2014
Judul : Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 Juli 2014

Nomor : 074 / 1722 / Kesbang / 2014
Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth. :
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
Di

SEMARANG.

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Nomor : 4389/UN.34.11/PL/2014
Tanggal : 1 Juli 2014
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul proposal : “ **PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO KABUPATEN WONOGIRI** ”, kepada:

Nama : DIAN SAVITRI PURWITASARI
NIM : 10101244003
Cp : 085647474450
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Lokasi : SD N se-Kecamatan Kismantoro, Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah
Waktu : Juli s.d. September 2014

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth. :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
3. Yang berwenang



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

Nomor : 070/926
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Semarang, 10 Juli 2014

Yth. Kepada
Bupati Wonogiri
u.p.Kepala Badan Kesbangpol dan
Linmas Kab.Wonogiri

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor 070/1605/04.2/2014 Tanggal 10 Juli 2014 atas nama DIAN SAVITRI PURWITASARI dengan judul proposal PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO KABUPATEN WONOGIRI, untuk dapat ditindak lanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesbanglinmas Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. DIAN SAVITRI PURWITASARI;
6. Arsip,-



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1605/04.2/2014

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2014.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/1722/Kesbang/2014 tanggal 02 Juli 2014 perihal : Rekomendasi Izin Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : DIAN SAVITRI PURWITASARI
2. Alamat : Klitik Rt 003/Rw 005 , Kel. Miri, Kec. Kismantoro, Kab. Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa S1.

Untuk : Melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|--|
| a. Judul Penelitian | : PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO KABUPATEN WONOGIRI. |
| b. Tempat / Lokasi | : SDN Se-Kec.Kismantor , Kab.Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah. |
| c. Bidang Penelitian | : Pendidikan. |
| d. Waktu Penelitian | : Juli – September 2014 |
| e. Penanggung Jawab | : Sudiyono, M.Si |
| f. Status Penelitian | : Baru |
| g. Anggota Peneliti | : - |
| h. Nama Lembaga | : Universitas Negeri Yogyakarta. |

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat /Lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 10 Juli 2014

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JI. Pemuda I / 8 Wonogiri (0273) 325373
WONOGIRI 57612

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072 / 631

**TENTANG
SURVEY/RISET/PENELITIAN/PENGABDIAN MASYARAKAT**

Memperhatikan/menunjuk Surat Kepala BPMD Provinsi Jawa Tengah tanggal 10 Juli 2014 Nomor: 070/1605/04.2/2014 perihal Ijin Penelitian.
Pada prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN/Dapat menerima atas Ijin Penelitian di Kabupaten Wonogiri.
Yang dilaksanakan oleh :

- | | | |
|---------------------|---|--|
| 1. Nama | : | DIAN SAVITRI PURWITASARI. |
| 2. Kebangsaan | : | Indonesia. |
| 3. Alamat | : | Klitik RT 03/ RW 05, Kel./Desa Miri, Kec. Kismantoro, Kab. Wonogiri. |
| 4. Pekerjaan | : | Mahasiswa. |
| 5. Penanggung Jawab | : | SUDIYONO, M. Si. |
| 6. Maksud/Tujuan | : | Mengadakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul " PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KISMANTORO, KABUPATEN WONOGIRI ". |
| 7. Lokasi | : | SDN Se Kec. Kismantoro, Kab. Wonogiri. |

KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat/Lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya.
2. Pelaksanaan survey/Riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah.
3. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah Politik dan atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi dapat dicabut dari dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mematuhi/mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah survey/riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Bupati Wonogiri Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik.
7. Surat Rekomendasi ini berlaku dari **tanggal 11 Juli s/d 11 Oktober 2014**.

Demikian untuk menjadikan perhatian dan maklum.

Dikeluarkan di Wonogiri, 11 Juli 2014.



Tembusan, Kepada Yth :

1. Bupati Wonogiri, Sebagai Laporan.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY.
3. Kasat Intelkam Polres Wonogiri.
4. Kepala Kantor Litbang dan Iptek Kab. Wonogiri.
5. Kepala UPT Dinas Pendidikan Kec. Kismantoro.
6. Kepala SDN se Kecamatan Kismantoro, Kab. Wonogiri

Lampiran 9. Surat Bukti Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I LEMAHBANG
Alamat: Lemahbang, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2/38 -

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Rakiman, S. Pd
NIP	: 19580820 198201 1 002
Pangkat/Golongan	: Pembina / IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri I Lemahbang

menerangkan bahwa,

Nama	: Dian Savitri Purwitasari
Status	: Mahasiswa
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Lemahbang pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul "**Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 16 Juli 2014

Kepala Sekolah



Rakiman, S. Pd

NIP. 19580820 198201 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI III LEMAHBANG
Alamat: Janggle, Lemahbang, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 80/78/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Suyanto, S. Pd
NIP : 19650705 198608 1 004
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri III Lemahbang

menerangkan bahwa,

Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri III Lemahbang pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 8 Juli 2014

Kepala Sekolah





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I BUGELAN
Alamat: Cabol, Bugelan, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/37/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Sarino, S. Pd
NIP : 19590227 198201 1 004
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri I Bugelan

menerangkan bahwa,

Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Bugelan pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 18 Juli 2014





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI III BUGELAN
Alamat: Setren, Bugelan, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 422.1/38/14

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	:	Martam, S. Pd. SD
NIP	:	19650513 198608 1 003
Pangkat/Golongan	:	Pembina / IV A
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Unit Kerja	:	SD Negeri III Bugelan

menerangkan bahwa,

Nama	:	Dian Savitri Purwitasari
Status	:	Mahasiswa
Jurusan/Prodi	:	Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri III Bugelan pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 20 Juli 2014

Kepala Sekolah



Martam, S. Pd. SD

NIP. 19650513 198608 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I PLOSOREJO
Alamat: Soko, Plosorejo, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/724/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Parji, S. Pd
NIP : 19640330 198608 1 003
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri I Plosorejo

menerangkan bahwa,

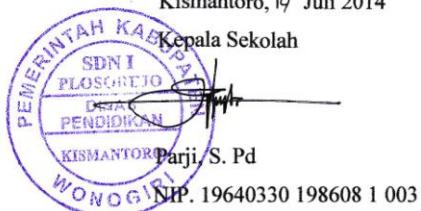
Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Plosorejo pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 19 Juli 2014

Kepala Sekolah





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI II PLOSOREJO
Alamat: Kepuh, Plosorejo, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2/15/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Satimin Sugiarto, S. Pd. SD
NIP	: 19600917 198012 1 005
Pangkat/Golongan	: Pembina / IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri II Plosorejo

menerangkan bahwa,

Nama	: Dian Savitri Purwitasari
Status	: Mahasiswa
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri II Plosorejo pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 18 Juli 2014

Kepala Sekolah



Satimin Sugiarto, S. Pd. SD

NIP. 19600917 198012 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I GESING

Alamat: Kembangan, Gesing, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 422-1 /47/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Wasito, S. Pd
NIP : 19550214 197802 1 001
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri I Gesing

menerangkan bahwa,

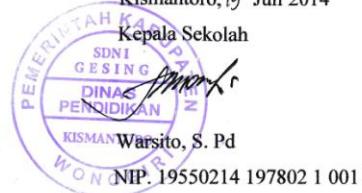
Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Gesing pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 19 Juli 2014

Kepala Sekolah



Wasito, S. Pd

NIP. 19550214 197802 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI II GESING

Alamat: Gesing, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 4212/13/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Kateman, S. Pd
NIP : 19570506 197701 1 003
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri II Gesing

menerangkan bahwa,

Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri II Gesing pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 18 Juli 2014

Kepala Sekolah



Kateman, S. Pd

NIP. 19570506 197701 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI III GESING

Alamat: Tinasat, Gesing, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800 / 01 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	:	Siti Aromah, S. Pd
NIP	:	19630806 198304 2 005
Pangkat/Golongan	:	Pembina / IV A
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Unit Kerja	:	SD Negeri III Gesing

menerangkan bahwa,

Nama	:	Dian Savitri Purwitasari
Status	:	Mahasiswa
Jurusan/Prodi	:	Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri III Gesing pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 20 Juli 2014

Kepala Sekolah



Siti Aromah, S. Pd

NIP. 19630806 198304 2 005



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I NGROTO
Alamat: Ngroto, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2/78/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Susilo Budiyanto, S. Pd
NIP	: 19620101 198201 1 011
Pangkat/Golongan	: Pembina / IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri I Ngroto

menerangkan bahwa,

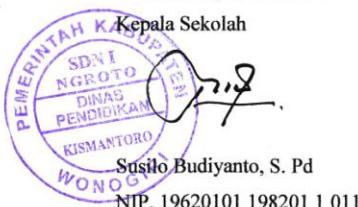
Nama	: Dian Savitri Purwitasari
Status	: Mahasiswa
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Ngroto pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 20 Juli 2014

Kepala Sekolah





**PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KEC. KISMANTORO
SD NEGERI II NGROTO**

Alamat : Mendang, RT.02/03, Ngroto, Kismantoro, Wonogiri, Kode Pos 57696
Email : sdn_2ngroto@ymail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 65 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heru Suripto, S. Pd
NIP : 19630730 198304 1 002
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri II Ngroto

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dian Savitri Purwitasari
Program Studi : Managemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian kepada bapak dan ibu guru di SD Negeri II Ngroto, Kecamatan Kismantoro, Kabupaten Wonogiri, untuk memenuhi sebagian syarat mendapatkan gelar S 1 Program Studi Managemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngroto, 16 Juli 2014





**PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI III NGROTO**

Alamat : Jaten, Ngroto, Kec. Kismantoro, Kab. Wonogiri Kode Pos. 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.1/22/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SLAMET WIDODO, S. Pd
NIP : 19640803 198405 1 002
Jabatan : Kepala SD Negeri III Ngroto, Kecamatan Kismantoro

Menerangkan bahwa Mahasiswa dibawah ini :

Nama : DIAN SAVITRI PURWITASARI
NIM : 10101244003
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu pendidikan
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri III Ngroto guna untuk memenuhi persyaratan gelar S1. Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ngroto, 18 Juli 2014

Kepala SD Negeri III Ngroto





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I MIRI
Alamat: Miri, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2 / 18 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Kateman, S. Pd
NIP : 19570506 197701 1 003
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri I Miri

menerangkan bahwa,

Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Miri pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 19 Juli 2014

Kepala Sekolah



Kateman, S. Pd

NIP. 19570506 197701 1 003



**PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN KISMANTORO
SEKOLAH DASAR NEGERI III MIRI**
Alamat : Bandung, Desa Miri, Kec. Kismantoro, Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor : 422.1/07/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 3 Miri, Kecamatan Kismantoro, Kabupaten Wonogiri menerangkan bahwa :

Nama : DIAN SAVITRI PURWITASARI
N I M : 10101244003
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah betul-betul melakukan penelitian di SD Negeri 3 Miri Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar S1

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI I GAMBIRANOM
Alamat: Bonggi, Gambiranom, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 422 . 139 / 2014 .

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Sumarsih, S. Pd
NIP	: 19580813 197701 2 002
Pangkat/Golongan	: Pembina / IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri I Gambiranom

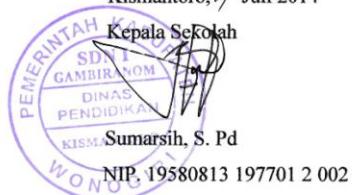
menerangkan bahwa,

Nama	: Dian Savitri Purwitasari
Status	: Mahasiswa
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 1 Gambiranom pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul "**Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 19 Juli 2014





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI I KEDAWUNG KECAMATAN KISMANTORO
Alamat : Miri, Gedawung, Kismantoro, Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.2 / 15

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SDN I Kedawung :

Nama : Pairan, S. Pd.
NIP : 19580914 197802 1 003
Pangkat/ Golongan : Pembina / IV.A
Jabatan : Kepala SDN I Kedawung

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dian Savitri Purwitasari
NIM : 10101244003
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Yang namanya tersebut diatas benar-benar melaksanakan penelitian untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar S1 Program Studi Manajemen Pendidikan di SDN I Kedawung, Kec. Kismantoro, Kab. Wonogiri.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gedawung, 18 Juli 2014

Kepala Sekolah

SDN I Kedawung





PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI II PUCUNG
Alamat: Gupakan, Pucung, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor:

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Jumanie, S. Pd
NIP : 19610311 198201 1 008
Pangkat/Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri II Pucung

menerangkan bahwa,

Nama : Dian Savitri Purwitasari
Status : Mahasiswa
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri II Pucung pada tanggal :
7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 18 Juli 2014

Kepala Sekolah



NIP 19610311 198201 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KISMANTORO
SD NEGERI II KISMANTORO

Alamat: Mijil, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT KETERANGAN

Nomor: 423.1/019

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Jarwanti, S. Pd
NIP	: 19541112 197512 2 007
Pangkat/Golongan	: Pembina / IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri II Kismantoro

menerangkan bahwa,

Nama	: Dian Savitri Purwitasari
Status	: Mahasiswa
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Fakultas Ilmu Pendidikan
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri II Kismantoro pada tanggal 7 Juli 2014 sampai 20 Juli 2014 dengan judul "**Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



NIP. 19541112 197512 2 007



**PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
UPT DINAS PENDIDIKAN KEC. KISMANTORO
SD NEGERI IV KISMANTORO**

Alamat :Gadungan, Kismantoro KodePos 57696

**SURAT KETERANGAN
Nomor : 18/22/2014**

Perihal : Keterangan

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : **WARDOYO, S.Pd**
NIP. : 19620716 198608 1 003
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN IV KISMANTORO

Bersama ini menerangkan bahwa:

Nama : **DIAN SAVITRI PURWITASARI**
NIM : 10101244003
Program Study : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di SDN IV Kismantoro, Disdik Kec. Kismantoro, Kab. Wonogiri.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya semoga dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kismantoro, 17 Juli 2014

Yang membuat pernyataan

Atas Nama SDN IV Kismantoro



NIP. 19620716 198608 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI II GESING
Alamat : Gesing, Kismantoro Kode Pos 57696

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 421.2 / 62 / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Kateman, S.Pd
2. NIP : 19570506 197701 1 003
3. Pangkat / Gol. Ruang : Pembina / IV A
4. Jabatan : Kepala Sekolah
5. Unit Kerja : SDN II Gesing

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Nama : Dian Savitri Purwitasari
2. Program Studi : Manajemen pendidikan
3. Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
4. Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan benar-benar melakukan penelitian yang berjudul " Persepsi Transformasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kismantoro Kab. Wonogiri.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Gesing, 17 Juli 2014

Kepala SDN II Gesing

