

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN IKLIM
SEKOLAH DI MTS NEGERI
MODEL PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

NABILA SULO

16.0206.0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN IKLIM
SEKOLAH DI MTS NEGERI
MODEL PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

NABILA SULO
16 0206 0066

Pembimbing:

- 1. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.**
- 2. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTsN Palopo yang ditulis oleh Nabila Sulo Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0066 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 10 Mei 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo,

2020

TIM PENGUJI

- | | |
|--|---------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang |
| 2. Dr. Hasbi, M.Ag | Penguji I |
| 3. Nilam Permatasari munir, S.Ag., M.Pd. | Penguji II |
| 4. Dr. Munir yusuf, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing I |
| 5. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. | Pembimbing II |

()
()
()
()
()

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Nabila Sulo, M.Pd.
NIM. 19681231 199903 1 014


Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIM. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Sulo
Nim : 16 0206 0066
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya Bahwa :

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 Oktober 2021
MATERAI



Nabila Sulo
NIM: 16 0206 0066

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama tesis magister berjudul: Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri Model Palopo.

Yang ditulis oleh :

Nama : Nabila Sulo

NIM : 16 0206 0066

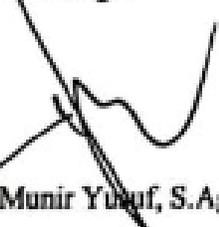
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa tesis magister tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd

Tanggal:

Pembimbing II



Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I

Tanggal:

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp : Darft Skripsi

Hal : Skripsi an. Nabila.S

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan

Di,

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, Bahasa, maupun Teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Nabila.Sulo
Nim : 16 0206 0066
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTsN Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

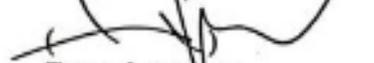
1. Dr. Hasbi, M.Ag.
Penguji I

()
Tanggal: 28/3/22

2. Nilam Permatasari Munir, S.Ag., M.Pd.
Penguji II

()
Tanggal: 28/3/22

3. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.
Pembimbing I

()
Tanggal: 30/3/22

4. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I
Pembimbing II

()
Tanggal: 28/3/22

Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd

Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswi di bawah ini:

Nama : Nabila Sulo

NIM : 16 0206 0066

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

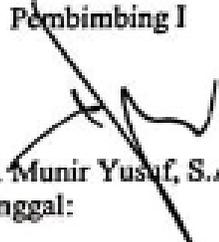
Judul Penelitian : "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri Model Palopo"

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr,wb

Pembimbing I


Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd
Tanggal:

Pembimbing II


Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I
Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَدَالِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur penulis perhadapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Sekolah Di MTsN Model Palopo”. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat dalam menambah khazanah pengetahuan atau wawasan penulis, terkhusus tentang masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, salah satu alasan penelitian ini dilakukan adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana (S1) pada Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak baik itu moral maupun bantuan bersifat materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN beserta Wakil Rektor I, II, III, IAIN Palopo
2. Dr. Nurdin K ,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo
3. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd dan Dr. Taqwa, S.Ag M.Pd selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Madehang, S.Ag.,M.Pd. selaku kepala perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Muh. Nurdin. AN,S.Pd,SH,M.MPd selaku kepala Madrasa MTsN Model Palopo, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin peneliti untuk mengumpulkan data yang peneliti perlukan dalam penyusunan skripsi.
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku ayahanda Sulo Zainuddin dan ibunda Intang Mappile serta adikku Muh. Albar Sulo terima kasih untuk doa, semangat serta kasih sayang yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
10. Para sahabat seperjuangan selama perkuliahan terkhusus kepada Indah Anindita, Widia Bidu, Achmad Guntur, Erika Efendi, Cahyati yang telah menuai ilmu bersama serta memberikan semangat dan motivasi bagi penulis.

11. Sahabat saya maldi yang setia menemani pengurusan skripsi ini hingga selesai

12. Almamater hijau tercinta yang telah membuka wawasan dan mendewasakanku.

Palopo,

Nabila Sulo

NIM: 16 0206 0066



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah

ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ئَ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
ؤَ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ... آ... إ...	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
ؤَ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah

[t].sedangkantā' *marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun,transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' *marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' *marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ا). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau

sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ بِاللَّهِ
dīnullāh *billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ
hūm fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal

nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contohnya:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd
Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid
(bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= Subhanahu Wa Ta'ala
QS .../...	= QS Al-Baqarah/2:30 atau QS Al-Shad/38: 26
HR	= Hadis Riwayat
SMP	= Sekolah Menengah Pertama
MTs	= Madrasah Tsanawiyah
PNS	= Pegawai Negeri Sipil
SPSS	= <i>Statistical Product and Service Solutions</i>
Kec	= Kecamatan
Jl	= Jalan
PP	= Peraturan Pemerintah
Std	= Standar
Imtaq	= Iman dan Taqwa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Landasan Teori.....	17
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36

C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Instrumen Penelitian	38
F. Uji Validitas dan Realibilitas Insturmen.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Baqarah/2:30.....	17
Kutipan Ayat 3 QS. Al-Shad/38:26.....	23



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	38
Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Iklim Sekolah.....	40
Tabel 4.1 Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	47
Tabel 4.2 Validitas Iklim Sekolah.....	48
Tabel 4.3 Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	50
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Iklim Sekolah.....	50
Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	51
Tabel 4.6 Presentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	52
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif Iklim Sekolah.....	53
Tabel 4.8 Presentase Kategorisasi Iklim Sekolah.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Product Moment.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nama-Nama Guru di MTS Negeri Model Palopo

Lampiran 2 Kisi Kisi Kuesioner Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 3 Kisi Kisi Kuesioner Penelitian Iklim Sekolah

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Lampiran 9 Hasil Uji Product Moment



ABSTRAK

Nabila Sulo, 2021 “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTS Negeri Model Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Munir and Taqwa.

Skripsi ini membahas tentang Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTS Negeri Model Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTS Negeri Model Palopo. Jenis penelitian ini menggunakan deksriptif kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTS Negeri Model Palopo yang berjumlah 75 orang yang terdiri atas guru PNS dan Honorer. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 75 guru. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS Vers. 22 For Windows. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MTs Negeri Model Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 83%, adapun skor mean sebesar 78.37, dan iklim sekolah di MTs Negeri Model Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase 96%, adapun skor mean sebesar 75.56. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah dari skor yang diperoleh dari hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.679 atau 67.9%. berdasarkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah menandakan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah sangat kuat untuk membentuk iklim sekolah yang kondusif di sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah

ABSTRACT

Nabila Sulo, 2021 "The Relationship between Principal Leadership and School Climate at MTS Negeri Palopo Model". Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Munir and Taqwa.

This thesis discusses the Relationship between Principal Leadership and School Climate at MTS Negeri Palopo Model. This study aims: To determine the relationship between the principal's leadership and the school climate at MTS Negeri Palopo Model. This type of research uses a correlational quantitative descriptive. The population in this study were all teachers at MTS Negeri Model Palopo, amounting to 75 people consisting of PNS and Honorary teachers. Sampling was done by saturated sampling technique. The sample used was 75 teachers. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data management, namely descriptive statistical analysis using the SPSS Vers program. 22 For Windows. The results of the descriptive study indicate that the leadership of the principal at the Palopo Model State MTs is in the good category with a percentage of 83%, the mean score is 78.37, and the school climate in the Palopo Model State MTs is included in the good category with a percentage of 96%, while the mean score is 75.56. The results of this study indicate that there is a relationship between the leadership of the principal and the school climate from the score obtained from the results of the coefficient of determination test of 0.679 or 67.9%. based on the magnitude of the influence of the principal's leadership variable on the school climate, it indicates that the principal's leadership factor is very strong to form a conducive school climate in schools.

Keywords: Principal Leadership, School Climate

المخلص

"MTS Negeri Palopo Model نبيلة سولو ، 2021 "العلاقة بين القيادة الرئيسية والمناخ المدرسي في أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد ، بالوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف منير يوسف ، ش. التقوى

تناقش هذه الأطروحة العلاقة بين القيادة الرئيسية والمناخ المدرسي في MTS Negeri Palopo Model. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد العلاقة بين قيادة المدير والمناخ المدرسي في Palopo Model State MTS. يستخدم هذا النوع من البحث ارتباطاً وصفياً كمياً. كان السكان في هذه الدراسة جميعهم مدرسين في Model Palopo State MTS ، وبلغ مجموعهم 75 شخصاً يتألفون من موظفي الخدمة المدنية والمعلمين الفخريين. تم أخذ العينات عن طريق تقنية أخذ العينات المشبعة. كانت العينة المستخدمة 75 معلماً. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات والتوثيق. علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات البحث إحصائياً باستخدام إدارة البيانات ، أي التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام برنامج SPSS Vers. 22 لـ Windows. أظهرت نتائج الدراسة الوصفية أن قيادة المدير في Palopo Model State MTs تم تضمينها في الفئة الجيدة بنسبة 83% ، وكان متوسط الدرجة 78.37 ، وتم تضمين المناخ المدرسي في Palopo Model State MTs في الفئة الجيدة بنسبة 96% ومتوسط الدرجة 75.56. تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين قيادة المدير والمناخ المدرسي من الدرجة المتحصل عليها من نتائج اختبار معامل التحديد 0.679 أو 67.9%. استناداً إلى حجم تأثير متغير قيادة المدير على مناخ المدرسة ، فإنه يشير إلى أن عامل القيادة للمدير قوي جداً لتشكيل مناخ مدرسي ملائم في المدارس.

الكلمات المفتاحية: القيادة الرئيسية ، المناخ المدرسي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan proses pengajaran untuk membimbing, melatih dan mengembangkan potensi peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai masyarakat pembelajar dengan ciri khasnya sendiri, sekolah tidak hanya harus mengerahkan potensi keilmuan dan keorganisasiannya, tetapi juga harus mampu membimbingnya agar berperilaku dan berkepribadian sesuai dengan tuntutan nilai-nilai agama. Dalam konteks pendidikan nasional, peran pendidikan nasional adalah upaya untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Keberhasilan pendidikan sekolah bergantung pada efisiensi dan kebijaksanaan yang digunakan seseorang untuk membatasi dan menentukan tujuan hidupnya. Oleh karena itu, sekarang perlu untuk mempersiapkan generasi penerus

¹Tawa, A. B. *Kebijakan Pendidikan Nasional dan Implementasinya Pada Sekolah Dasar. SAPA-Jurnal Kateketik dan Pastoral*, Vol. 4, No.2, 2019, diakses dari <http://e-journal.stp-ipi.ac.id/index.php/sapa/article/view/82>. tanggal 29 November 2019.

agar dapat memahami dan memahami maksud dan tujuan hidup mereka. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara aktif dan efisien. Oleh karena itu, sebagai kepala sekolah, baik laki-laki maupun perempuan membutuhkan kepemimpinan yang efektif, hal ini terlihat dari tugas dan tanggung jawab kepala sekolah.²

Kepemimpinan adalah inti dari manajemen, yaitu sebagai penggerak sumber daya dan alat dalam suatu organisasi. Pemimpin organisasi / sekolah yang dibutuhkan saat ini adalah pemimpin yang berlandaskan identitas dasar bangsa yang ditimbulkan oleh nilai-nilai budaya dan agama, yang dapat memprediksi perubahan yang akan terjadi, khususnya di bidang pendidikan, dan biasanya dapat memprediksi kemajuan yang telah dicapai.³

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.⁴ Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki sifat dan kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan apa yang dipimpnnya serta harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting, yang akan mendorong dan membimbing pencapaian tujuan dan tugas yang mudah, karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda.

²Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori Kepemimpinan, dan Praktik*, (Cet. I; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), h. 214.

³Sidiq, *Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*, (Cet. I; Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2015), h. 22.

⁴Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. III; Jakarta: PT Bumi Angkasa, 2013), h. 13.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dari seorang pemimpin, karena pemimpin harus berperan sebagai penggerak dalam kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses mempengaruhi dan membimbing orang lain sehingga mereka berusaha untuk mencapai tujuan kelompok tertentu.⁵

Kepala sekolah merupakan 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. Dengan ini kepala sekolah bisa dikatakan sebagai pemimpin disatuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpin.

Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam memimpin kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Peran kepala sekolah adalah untuk mempengaruhi para guru dan membuat mereka bekerja dengan sepenuh hati. Keberadaan guru berperan penting dalam menentukan efektifitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Tingkat pencapaian kinerja guru tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu upaya kepala sekolah untuk mendorong kinerja sekolah yang baik adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sangat bergantung pada motivasi kerja mereka atau dipengaruhi oleh motivasi kerja

⁵Siswanto, Bedjo, *Pengantar Manajemen*.(Cetakan V; Jakarta: Bumi Aksara, 2021), h. 14.

tersebut. Bimbingan ini diberikan agar guru dapat menjalankan tugasnya secara jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien.⁶

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk mewujudkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mengerahkan sumber daya seluruh sekolah untuk mencapai tujuannya. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting tidak hanya bagi pemimpin, tetapi juga untuk mengendalikan seluruh kegiatan guru (meningkatkan profesionalisme pendidikan), pengajar, staf, siswa, dan mempelajari masalah-masalah yang timbul di lingkungan sekolah.⁷

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi / lembaga adalah tetap tenang, nyaman dan aman saat menjalankan tugas di organisasi / lembaga tersebut. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala sekolah juga akan mempengaruhi suasana sekolah. Jika organisasi / perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang berkualitas, maka suasana pribadi dan kerja tim staf juga akan terpengaruh, karena ide-ide atau ide-ide pemimpin yang menonjol akan ini mempengaruhi pekerjaan karyawan, ide ini sangat ideal dan dapat memperbaiki sistem masa depan.⁸

Pengembangan potensi diri dan keterampilan siswa membutuhkan kondisi pembelajaran yang kondusif, aman, dan jauh dari kekerasan. Peraturan sekolah

⁶ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. III; Jakarta: PT Bumi Angkasa, 2013), h. 18.

⁷ Dajfri, Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Cetakan II; Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 27.

⁸ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, (Cet. I; Jakarta: RajaGrafindo, 2016), h. 31.

yang mampu mendukung kondisi pembelajaran yang kondusif dan implementasinya sangat bergantung pada iklim sekolah yang terbentuk. Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antarpeserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.⁹

Iklim sekolah adalah suasana yang aman dan nyaman, yang membuat warga sekolah berhubungan baik dengan lingkungan sekolah. Iklim sekolah mempengaruhi suasana hati, emosi, dan lingkungan secara keseluruhan, baik secara sosial maupun emosional. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim sekolah adalah hubungan dan ikatan antar warga sekolah, interaksi antar warga sekolah, dan rasa saling percaya dan menghormati antar teman sekelas. Jika kondisi faktor-faktor tersebut baik, iklim sekolah akan lebih positif. Suasana sekolah adalah suasana yang tercipta dari hubungan seluruh komponen di dalam suatu sekolah dan mewakili keseluruhan suasana sekolah yang membedakan sekolah yang satu dengan yang lainnya.¹⁰

Demi terwujudnya iklim sekolah yang aman dan nyaman tentu dipengaruhi oleh lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah yang menguntungkan adalah lingkungan atau iklim sekolah yang nyaman, menyenangkan dan bersemangat, sehingga dapat mendukung efektifitas kegiatan pendidikan. Dalam tiga dekade terakhir, beberapa penelitian di negara maju dan berkembang menunjukkan bahwa

⁹Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, (Cetakan I; Jakarta: Kencana, 2016), h. 88.

¹⁰Mataputun, Yulius. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Iklim Sekolah)*, (2018), h. 47.

suasana sekolah dan dengan efektivitas dan produktivitas proses pengajaran mencakup etika. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan merupakan syarat utama keberhasilan pelaksanaan kegiatan pendidikan yang efektif dan berdaya saing di sekolah. Untuk mewujudkan sekolah yang kondusif, perlu dimulai dari semua aspek utama yaitu dengan memperjelas visi dan misi sekolah, cara mengelolanya, merumuskan nilai dan norma inti, serta lingkungan sekolah.¹¹

Budaya dan iklim sekolah yang kondusif sangat penting agar siswa merasa tenang, aman dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasakan diri dihargai, dan agar orangtua dan masyarakat merasa dirinya diterima dan dilibatkan. Hal tersebut dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan yang harmonis dan kerjasama yang dilandasi rasa saling menghormati.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu warga sekolah di MTS Negeri Model Palopo mengatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan atau iklim sekolah. Permasalahan tersebut antara lain tipe kepemimpinan kepala sekolah yang berbagai macam, sehingga kedekatannya dengan para guru berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan guru ada yang beranggapan bahwa kepala sekolah tersebut menyenangkan, bahkan adapula yang beranggapan sebaliknya. Kondisi tersebut akan membuat guru merasa nyaman dan tidak nyaman bekerja pada sekolah tersebut.

¹¹Ritonga, N. A. *Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang kondusif. Continuous Education: Journal of Science and Research*, Vol.1, No.2, 2020, diakses dari <http://pusdikra-publishing.com/index.php/josr/home-free>, tanggal 1 November 2020.

Selain itu, sekolah MTS Negeri Model Palopo memiliki ruang kelas yang terletak di dekat jalan sehingga suara bising dari luar sekolah bisa terdengar sampai ke ruang kelas. Apalagi ketika proses pembelajaran sedang berlangsung, ruang kelas yang terletak paling dekat dengan sumber bising tersebut menjadi terganggu. Hal ini cukup membuat kurang nyaman guru maupun siswa karena membuat kelas menjadi kurang kondusif. Belum lagi ditambah dengan polusi yang tercemar di sekitar sekolah yang disebabkan oleh macam-macam kendaraan yang berlalu-lalang. Sementara itu, sekolah juga tidak memiliki tempat rekreasi untuk para guru setelah seharian melakukan tugasnya. Jadi, ketika guru butuh *refreshing* karena penat seharian berada di sekolah dengan berbagai macam tugas, tentunya guru tersebut pergi keluar dan mencari tempat yang tepat untuk sekedar menghilangkan penat.

Kepala sekolah MTS Negeri Model sebagai pemimpin, selalu memperhatikan suasana kerja dan alur kerja bawahan. Hal ini penting karena jika karyawan dapat bekerja dengan nyaman, mereka secara efektif dan efisien dapat mencapai tujuan atau visi sekolah. kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri Model Palopo tergolong kepemimpinan demokratis yang tercermin dari visi menjadi tindakan, dan kepala sekolah mampu mendorong seluruh bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu, dalam rangka menciptakan suasana sekolah yang kondusif, Kepala Sekolah MTs di Negeri Model Palopo telah melakukan berbagai upaya, antara lain menyusun berbagai rencana kegiatan, melaksanakan berbagai rencana kegiatan, dan mengevaluasi kegiatan, dengan harapan agar suasana sekolah menjadi sehari-hari.

Kegiatan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Guru MTS Negeri Model Palopo antara lain bekerjasama dengan berbagai pihak dan menata area kerja di lingkungan sekolah. Hubungan kerja sekolah dengan masyarakat adalah memberikan informasi dan menyampaikan gagasan kepada masyarakat atau pihak lain yang membutuhkan, membantu kepala sekolah yang karena tugasnya tidak dapat langsung memberikan informasi kepada masyarakat atau pihak yang membutuhkan, membantu pimpinan menyiapkan materi tentang masalah dan informasi yang akan disampaikan atau yang menarik perhatian masyarakat pada waktu tertentu, laporkan pemikiran komunitas tentang masalah pendidikan dan bantu kepala sekolah dalam cara mendapatkan bantuan dan kerjasama, dan membuat rencana bagaimana mendapatkan bantuan untuk kemajuan penyelenggaraan pendidikan.¹²

Demikian juga dengan ruang kerja sekolah diatur dengan harapan guru dan siswa akan merasa nyaman di lingkungan sekolah agar dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif. Berdasarkan hasil diskusi bersama antara kepala sekolah dan warga sekolah, ruang kantor MT & Negara Demonstrasi Palopo diatur berdasarkan observasi awal. Tata letak area kerja meliputi kantor pusat, area kerja administrasi, area kerja guru dan ruang kelas. Khusus untuk penataan ruang kerja guru diubah setahun sekali sehingga akan muncul suasana baru setiap tahun.¹³

¹² Umar, M. 2016. *Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat dalam Pendidikan*. Vol. 2, No. 1, diakses dari <http://dx.doi.org/10.22373/je.v2i1.688>, tanggal 01 Januari 2016.

¹³Hartoyo, *Supervisi Pendidikan ; Mewujudkan Sekolah Efektif dalam Kerangka Manajemen Berbasis Sekolah*. (Cet. I; Semarang: Pelita Insani, 2016), h. 11.

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam Islam telah diatur dalam QS. An- Nisa/4: 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيْ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نُنزِعْنٰمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.¹⁴

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa fenomena yang ditemukan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “ Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri Model Palopo “.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti dapat menyimpulkan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MTs Negeri Model Palopo?
2. Bagaimana iklim sekolah yang ada di MTs Negeri Model Palopo?

¹⁴ Kementerian Agama RI, al-Qur`n dan Terjemahnya, (Semarang; Toha Putera, 2015), h. 143.

3. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTs Negeri Model Palopo?

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah batasan masalah secara operasional dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam skripsi.

- a. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah indikator yang digunakan yaitu a) Gaya Instruktif; b) Gaya Konsultatif; c) Gaya Partisipatif; dan d) Gaya Delegatif.
- b. Iklim sekolah adalah suatu kondisi sekolah dan lingkungannya berada dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, tentram dan menyenangkan selama kegiatan mengajar. Untuk mengukur iklim sekolah indikator yang digunakan yaitu a) Hubungan Kerja; b) Suasana Ruang; dan c) Suasana Mengajar.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri Model Palopo

- b. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X) sebagai variabel independen dan iklim sekolah (Y) sebagai variabel terikat dependen.
- c. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTs Negeri Model Palopo.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MTs Negeri Model Palopo.
2. Untuk mengetahui iklim sekolah yang ada di MTs Negeri Model Palopo.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTs Negeri Model Palopo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan bagi akademisi, serta menambah wawasan di bidang pendidikan khususnya ilmu tentang kepemimpinan dan iklim sekolah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah.

b. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembang penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi iklim kerja di sekolah.

c. Bagi sekolah

Manfaat penelitian bagi MTs Negeri Model Palopo adalah sebagai informasi untuk mengetahui adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya mempelajari tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Sebelum peneliti mengadakan penelitian, ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rabiyah, Herculanus Bahari Sindju, M. Syukri mengkaji tentang “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMP”. Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif dan bentuk asosiatif. Populasi berjumlah 57 orang guru yang merupakan Guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Kunyit Kabupaten Pontianak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru, terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 55,30%, terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 24,20%.¹⁵

¹⁵Sindju, H. B., & Syukri, M. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMP. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Vol. 2, No.3, 2018, diakses dari <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/22791>, tanggal 15 Maret 2018.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen dan iklim kepala sekolah sebagai variabel dependen. Perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah populasi penelitian dan teknik penarikan sampel. Persamaan dari penelitian ini menggunakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Desian Aminullah, Lulup Endah Tripalupi dan Ketut Dunia mengkaji tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah pada SMPN 4 Negara. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Iklim Sekolah pada SMPN 4 Negara sebesar 52,1%¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda. Persamaan dari penelitian ini menggunakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen dan iklim sekolah sebagai variabel dependen.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rohayu yang mengkaji tentang “Hubungan kepemimpinan visioner dengan iklim kerja di Sekolah Menengah

¹⁶Desian Aminullah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah pada SMP N 4 Negara*, Jurnal ekonomi, Singraja: Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, No. 1, 2015. diakses dari <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.4117>, tanggal 09 Mei 2019.

Pertama Negeri 32 Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner terhadap iklim sekolah, hal ini bermakna kepemimpinan kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan visioner yang baik maka akan menghasilkan iklim sekolah yang kondusif aman dan nyaman bagi para warga sekolah.¹⁷

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, perbedaan selanjutnya pada variabel independen penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan visioner, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen. Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel iklim kerja sebagai variabel dependen.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Linda Susiana, Heroratiwi dan Irawan Suntoro yang mengkaji tentang “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di sekolah Bodhisattva sebanyak 49 responden yang dibagi menjadi 39 orang sebagai responden dan 10 orang digunakan untuk sampel diambil secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja

¹⁷ Rohayu, S, *Hubungan kepemimpinan visioner dengan iklim kerja di sekolah menengah pertama negeri 32, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*, Vol. 15, No. 2 (Juli 2018). diakses dari <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/25612>, tanggal 27 Juli 2018.

guru sebesar 41,7%, iklim kerja dengan kinerja guru sebesar 65,6% dan motivasi dengan kinerja guru sebesar 83,7%.¹⁸

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, selanjutnya pada penelitian di atas menggunakan 4 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas dan iklim sekolah sebagai variabel terikat. Persamaan dari penelitian ini menggunakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen.

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Suryana mengemukakan kepemimpinan adalah proses yang harus ada dan perlu dijaga sebagai eksistensi sosial dalam kehidupan manusia. Hidup dalam masyarakat membutuhkan pemimpin dan keterampilan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang diinginkan.¹⁹

¹⁸Susiana, L., Herpratiwi, H., & Suntoro, I. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi Pendidikan (Old)*. Vol. 1, No. 4, 2017. diakses dari <https://doi.org/10.26737/jpipi.v3i1.545>, tanggal 05 Juni 2018.

¹⁹Suryana, Edeng, *Administrasi Pendidikan Dalam Pembelajaran*, (Cetakan I; Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 73.

Husaini mengemukakan kepemimpinan ialah: fokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni memengaruhi perilaku, alat untuk memengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan, bentuk dari relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari intraksi, peranan yang diferensial, dan pembuat struktur.²⁰

Kepemimpinan merupakan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²¹

Kepemimpinan adalah kemampuan dan persiapan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengundang, membimbing, menggerakkan dan memaksa orang lain agar orang tersebut mau menerima pengaruh tersebut dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan kumpulan dari ciri dan kemampuan pribadi, dalam hal ini termasuk kewenangannya sehingga ia mau dan mau menjalankan tugasnya.

Pemimpin meningkatkan produktivitas tim dengan membantu setiap orang dalam tim meningkatkan efisiensi. Tidak peduli apa misi atau tujuannya, para pemimpin yang hebat akan membantu setiap orang tumbuh. Pemimpin harus menetapkan visi terlebih dahulu, tetapi mereka tidak bisa berhenti di situ. Pemimpin

²⁰Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori Kepemimpinan, dan Praktik*, (Cet. I; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), h. 214.

²¹ Rahmat, Abdul, Syaiful, Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, (Cetakan I; Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), h. 27.

mendengarkan, memahami, memotivasi, memperkuat, dan membuat keputusan yang sulit. Pemimpin akan menghargai hal-hal yang berjalan baik, mengambil tanggung jawab, dan mengambil tanggung jawab ketika gagal.

Wijono mengemukakan kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakan secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Selain itu dibutuhkan keseimbangan antara kebutuhan pengikutnya yang menjadi para pelaksana untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.²²

Seperti didalam Al-Quran, ada banyak ayat tentang masalah kepemimpinan.

Diantaranya Firman Allah Swt. dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ
الْدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka

²² Wijono, Sutarto, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Cetakan I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 4.

bumi. Ingatlah bahwa komunitas malaikat pernah memprotes kekhalifahan manusia di bumi.²³

Pemimpin sering berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan suara orang lain. Mendengarkan tidak berarti berhenti menonton atau mengatur hal-hal yang menjadi tanggung jawab mereka atau tidak memainkan peran sebagai pemimpin. Mendengarkan berarti bekerja dengan ide dan bakat orang lain dan menginspirasi penciptaan visi.

Wijono menjelaskan para pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan untuk merancang, merekomendasikan, dan memberikan pendidikan dan inovasi administratif berdasarkan penilaian realistis dari praktik dan gagasan saat ini untuk proses manajemen yang baik.²⁴

b. Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yang saling terkait, yaitu unsur manusia, unsur sarana dan unsur tujuan. Untuk dapat melaksanakan ketiga unsur tersebut secara seimbang, pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas kepemimpinan.

Ada berbagai macam tipe kepemimpinan yang disebutkan oleh Duryat, diantaranya yaitu:²⁵

²³ Rahmat Hidayat, *Ayat-ayat Al qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Cet. I; Medan: LPPPI, 2017), h. 270.

²⁴Wijono, Sutarto, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Cetakan I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 154.

²⁵Duryat, Masduki, *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*, (Cetakan I; Bandung: Alfabeta, 2020), h. 318.

1) Tipe otokratis (otoriter)

Ciri-ciri pemimpin yang otoriter dianggap negatif, tergolong egois, menunjukkan kekuatannya, dan tidak mau menerima saran dan pendapat bawahannya. Ciri-ciri pemimpin otoriter antara lain: a) Memperlakukan organisasi sebagai milik pribadi; b) Memperlakukan organisasi sebagai milik pribadi; c) Memperlakukan organisasi sebagai alat; d) Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat; e) Sering gunakan metode koersif dan hukuman.

2) Tipe militeristik

Pimpinan militer biasanya memimpin dengan cara yang biasa digunakan militer. Ciri-ciri pemimpin tipe militeristik antara lain: a) Sering menggunakan sistem komando; b) Mengandalkan peralatan dan jabatan; c) Puas dengan formalisme yang berlebihan; d) Disiplin sudah mati; e) Tidak Suka dikritik.

3) Tipe peternalistik

Pemimpin tipe ini sering dijumpai pada masyarakat atau organisasi adat, karena pemimpin tipe ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a) Memperlakukan bawahan seperti anak-anak; b) Terlalu protektif; c) Jarang memberi kesempatan Membuat keputusan; d) Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan vitalitas; e) Jarang memberikan kesempatan untuk inisiatif; f) Mahatahu.

4) Tipe karismatik

Pemimpin tipe ini biasanya memiliki martabat yang tinggi bagi pengikutnya. Martabat berasal dari kepribadian aslinya. Daya tariknya sangat menarik pengikutnya. Semacam otoritas yang terpancar dari penampilannya,

membuat para pengikutnya merasa tertarik dan dikagumi dengan patuh.

5) Tipe demokratis

Pemikiran demokratis adalah bahwa kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan lancar, dan jika masalah yang muncul diselesaikan bersama-sama maka tujuan yang berlaku dapat tercapai. Jenis kepemimpinan ini paling cocok untuk memimpin organisasi modern. Beberapa karakteristik dari jenis demokrasi ini adalah sebagai berikut: a) Selalu melanjutkan dari persamaan hak dan kewajiban yang sama dengan manusia; b) Berusaha menjaga kepentingan dan tujuan organisasi selaras dengan kepentingan dan tujuan pribadi; c) Menikmati saran, pendapat dan kritik; d) Mencapai tujuan Ketika memberikan prioritas pada tujuan organisasi koperasi kelompok; e) Memberikan kebebasan yang maksimal kepada bawahan untuk melaksanakan tugas; f) Berusaha memberikan kesempatan pengembangan kepada bawahan; g) Membimbing bawahan agar berhasil darinya.

6) Tipe *laissez faire*

Berlawanan dengan tipe otokrasi, tipe ini juga disebut tipe kendali bebas. Pemimpin tipe ini cenderung memberikan semua kekuasaan kepada bawahan. Pemimpin tipe ini percaya bahwa bergaul dengan bawahan akan mempercepat pencapaian tujuan bisnis. Jika bawahannya memiliki *skill* yang bagus di bidangnya masing-masing, dia akan sukses.²⁶

c. Pengertian Kepala Sekolah

²⁶Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Cet. I; Jakarta: RajaGrafindo, 2016), h. 114-116.

Kepala sekolah menurut Rahmi adalah bagian dari penentu mutu pendidikan yang memiliki wewenang dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pemimpin sekolah.²⁷ Kepala sekolah adalah posisi kepemimpinan, dan jika tidak ada pertimbangan, tidak bisa dipegang oleh seseorang. Prosedur dan persyaratan tertentu harus menentukan siapa yang akan diangkat sebagai kepala sekolah, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas.

Kepala sekolah merupakan kekuatan sentral dan penggerak kehidupan sekolah. Kepala sekolah adalah guru fungsional, tugasnya memimpin sekolah yang di dalamnya terdapat interaksi antara guru dan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi sekolah. Gaya kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan akan menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan posisi yang strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana membuat kepala sekolah bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis melalui kepribadian. Kepribadian kepala sekolah tercermin dari aspek-aspek berikut: (1) kejujuran, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil risiko dan mengambil keputusan, (5) keberanian, (6) emosi yang stabil, (7) keteladanan.²⁸

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang harus memiliki keterampilan kepemimpinan sebagai berikut: (a) Menumbuhkan kemauan yang kuat dalam

²⁷Rahmi, Sri. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Cetakan I; Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN- Ar-Raniry, 2018), h. 110.

²⁸Rahmi, Sri, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. (Cetakan I; Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN- Ar-Raniry, 2018), h, 120.

melaksanakan tugas dengan semangat dan kepercayaan diri kepada guru, staf dan siswa, (b) Memberikan bimbingan dan instruktur, staf dan siswa, dan memberikan dorongan, serta berdiri di garis depan kemajuan, memotivasi sekolah untuk mencapai tujuannya.²⁹

d. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah

Kepala sekolah benar-benar memutuskan salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ada hubungan yang erat antara kualitas kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, budaya sekolah, dan pengurangan perilaku menyimpang siswa.³⁰ Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta memelihara sarana dan prasarana”. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki visi, misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.³¹

Adapun dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prinsip, tugas kepala sekolah sebagai pemimpin adalah menetapkan tujuan dan sasaran sekolah, mengevaluasi kinerja guru dan staf sekolah, mengatur dan menyediakan sumber

²⁹Mulyasa. Enco, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. III; Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), h. 115.

³⁰Purwanto, Nurtanio Agus, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Cetakan I; Yogyakarta: Interlude, 2019), h. 4.

³¹Mulyasa. Enco, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. III; Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), hal. 24-25.

daya organisasi sekolah, serta membentuk dan menciptakan suasana psikologis yang baik, hubungan dan kepedulian antar komunitas sekolah. Masyarakat, merencanakan bersama staf sekolah dan masyarakat, secara individu dan kolektif menyusun jadwal kerja, mengelola masalah pembukuan, bernegosiasi dengan pihak luar, menjalin hubungan kerja kontrak, menyelesaikan konflik antar guru, dan mendorong kinerja terbaik guru dan karyawan. Melakukan fungsi pembinaan pembelajaran atau pembinaan profesional, dan melaksanakan kegiatan lain untuk mendukung sekolah.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas tidak dapat sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan kepala sekolah, tetapi hanya dapat dilakukan oleh personel yang memiliki kemampuan kepemimpinan.³²

Sebagaimana firman Allah Swt. Dalam QS Al-Shad/38 ayat 26:

يٰۤاٰدُوۡدُ اِنَّا جَعَلٰنَاكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحۡكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِۗۙ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَظۡلُوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمۡ عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Qs Shad/38: 26).

Ayat ini menyiratkan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama Khalifah adalah menjaga supremasi hukum Haq. Pemimpin seharusnya tidak mengikuti

³²Purwanto, Nurtanio Agus, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Cetakan I; Yogyakarta: Interlude, 2019), h. 7.

inginkan untuk memimpin. Karena tugas kepemimpinan adalah tugas fisisabilillah, posisinya sangat luhur.³³

2. Iklim Sekolah

a. Pengertian Iklim Sekolah

Hoy dan Miskel dalam Hadiyanto mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah adalah:

*“Put simply, the set of internal characteristic that distinguish one school from another and influence the behavior of each school’s members is the organizational climate of the school. More specifically, school climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, effects their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in schools”.*³⁴

Maksud dari kalimat ini adalah bahwa suasana sekolah hanyalah sekumpulan karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan yang lain dan mempengaruhi perilaku anggota sekolah, yaitu suasana organisasi sekolah. Lebih khusus lagi, iklim sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang relatif tahan lama yang dialami oleh anggota sekolah yang memengaruhi perilaku mereka dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku sekolah.

Scott menjelaskan suasana sekolah berarti jantung dan jiwa sekolah. Membuat sekolah unik adalah atribut psikologis dan institusional ini. Properti ini relatif tahan lama dan semua anggota telah mengalaminya. Ini menyajikan

³³ Rahmat Hidayat, *Ayat-ayat Al qur’an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Cet. I; Medan: LPPPI, 2017), h. 271.

³⁴ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*, (Cetakan I; Jakarta: Kencana, 2016), h. 88.

pandangan kolektif masyarakat untuk kegiatan sehari-hari. mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah.³⁵

Hadiyanto ditunjukkan bahwa suasana sekolah adalah produk akhir dari interaksi antara kelompok siswa, guru, dan pengelola sekolah (administrator) yang berupaya mencapai keseimbangan. Suasana sekolah merupakan ciri yang ada, yang menggambarkan karakteristik psikologis sekolah tertentu, membedakan sekolah dari sekolah lain, mempengaruhi perilaku guru dan siswa, dan merupakan perasaan psikologis guru dan siswa di beberapa sekolah.³⁶

Menurut definisi iklim organisasi sekolah, terdapat beberapa faktor penting yang membentuk iklim organisasi sekolah yaitu:

- 1) Serangkaian karakteristik internal yang relatif persisten dalam organisasi, karakteristik internal tersebut dibentuk oleh persepsi anggota organisasi, dan mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pribadi anggota;
- 2) Karakteristik tersebut mempengaruhi perilaku dan menggambarkan kualitas kinerja organisasi serta dapat diukur;
- 3) Ciri-ciri tersebut membedakan organisasi dari organisasi lain, dan membedakan sekolah dengan sekolah lain.

Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan karakteristik dari satu atau lebih suasana yang dirasakan di lingkungan sekolah, terutama disebabkan oleh persepsi anggota terhadap kegiatan internal sekolah, yang terutama disebabkan oleh adanya

³⁵ Scott, Eascott, *Educational Leadership Relationally: A Theory and Methodology for Educational Leadership, Management and Administration*, (Cetakan I; Australia: Sense Publishers, 2015), h, 63.

³⁶ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*, (Cetakan I; Jakarta: Kencana, 2016), h, 118.

persepsi anggota terhadap kegiatan internal sekolah yang dilakukan secara sadar. Hal tersebut diyakini akan mempengaruhi perilaku warga di sekolah tersebut. Menurut pandangan anggota organisasi sekolah, suasana sekolah dapat dikatakan sebagai kepribadian organisasi. Dari pengertian suasana sekolah di atas dapat disimpulkan bahwa suasana sekolah adalah suatu keadaan dimana sekolah dan lingkungannya berada dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, tenang dan menyenangkan dalam kegiatan mengajar.

Iklm sekolah Hal ini perlu diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan, karena iklim sekolah mempengaruhi perilaku guru, staf dan siswa. Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman cocok untuk proses pengajaran yang dianggap suasana sekolah yang disukai. Lingkungan sekolah yang kondusif, baik fisik maupun non fisik, merupakan dasar pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pengelola sekolah perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan semangat dan memacu motivasi belajar siswa. Suasana sekolah meliputi empat aspek yaitu:

- 1) Ekologi, yaitu materi fisik,
- 2) Lingkungan, karakteristik pribadi sekolah,
- 3) Sistem sosial, yaitu struktur formal dan informal atau berbagai regulasi yang mengatur pergaulan individu dan kelompok di sekolah,
- 4) budaya yakni sistem nilai dan keyakinan.³⁷

b. Iklim Sekolah Bagian dari Lingkungan Pendidikan

³⁷Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*, (Cetakan I; Jakarta: Kencana, 2016), h, 120.

Lingkungan pendidikan dibentuk oleh lingkungan materi, sosial (non materi), pengetahuan dan nilai lingkungan. Lingkungan fisik meliputi lingkungan alam dan lingkungan buatan manusia, keduanya merupakan tempat memberi dukungan, tempat memberi dukungan, dan terkadang menjadi penghambat bagi kelanjutan proses pendidikan. Proses pendidikan ini didukung oleh lingkungan fisik berupa sarana, prasarana dan sarana yang digunakan. Kuantitas dan kualitas sarana yang memadai, ketersediaan prasarana dan sarana fisik akan sangat mendukung kelancaran proses pendidikan yang efektif. Kurangnya sarana dan prasarana olahraga mengganggu proses pendidikan dan menghambat terwujudnya hasil yang maksimal. Lingkungan sosial adalah lingkungan masyarakat peserta interaksi antar manusia, interaksi antara pendidik dan peserta didik, dan interaksi pendidikan.³⁸

Interaksi edukatif dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan pola sosial siswa, pendidik (guru) dan pihak lain yang terlibat dalam interaksi tersebut. Lingkungan pengetahuan adalah suatu kondisi dan iklim yang mendorong dan mendukung berkembangnya keterampilan berpikir. Lingkungan meliputi perangkat lunak, seperti sistem dan program pengajaran, perangkat keras, seperti media dan sumber belajar, dan kegiatan untuk menumbuhkan dan menerapkan keterampilan berpikir.³⁹

Lingkungan nilai adalah sistem nilai kehidupan yang hidup dan diterima dalam suatu wilayah atau kelompok tertentu, baik nilai sosial, sosial ekonomi, politik, estetika, etika, dan nilai religius. Lingkungan tersebut akan berdampak

³⁸Kusumawati, Naniek, Maruti, Sri Endang, *Strategi Belajar Mengajar di Sekolah Dasar*, (Cetakan I; Magetan: Media Grafika, 2019), h, 50.

³⁹Kusumawati, Naniek, Maruti, Sri Endang, *Strategi Belajar Mengajar di Sekolah Dasar*. (Cetakan I; Magetan: CV. AE Media Grafika, 2019), h, 56.

besar pada proses dan hasil pendidikan, dan iklim sekolah disebabkan oleh hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan siswa, atau siswa yang menjadi siswa. Jenis situasi atau suasana. Karakteristik sekolah yang mempengaruhi proses pengajaran di sekolah.⁴⁰

c. Iklim Sekolah yang Kondusif

Hubungan sosial antara guru dan siswa merupakan bagian penting dari kehidupan sekolah. Guru yang peduli, adil, demokratis dan menghormati siswa sebenarnya dapat mengurangi tingkat putus sekolah siswa, jam pelajaran dan perilaku buruk siswa. Selain berdampak positif terhadap prestasi akademik siswa, suasana sekolah juga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian prestasi non akademik, seperti pembentukan konsep diri, rasa percaya diri dan ambisi.

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar, maka akan mempengaruhi karakter dan perilaku seseorang, karena guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya saat melaksanakan tugas. Suasana sekolah merupakan suasana di dalam sekolah yang tercipta dari model hubungan interpersonal yang universal. Menurut Depdiknas hubungan interpersonal dapat mencakup hubungan antara guru dan siswa, siswa dan siswa, guru dan guru, guru dan pemimpin sekolah, serta sekolah dan orang tua siswa.⁴¹

Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari keakraban, daya saing, tatanan organisasi, keamanan dan fasilitas sekolah. Model hubungan yang

⁴⁰Achadah, Alif. *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS): Konsep Dasar dan Implementasinya Pada Satuan Pendidikan*. Vol, 4 No, 2. Diakses dari <http://ejournal.kopertais4.or.id>. Tanggal 1 Desember 2019.

⁴¹Silaban, Saronom, *Pengembangan Program Pengajaran*, (Cetakan I; Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 9.

menguntungkan ini akan mengembangkan potensi guru secara terarah untuk mengembangkan kinerjanya, sehingga pada akhirnya akan percaya diri dalam menjalankan tugas dan merasa nyaman dalam bekerja. Semakin baik pola hubungan interpersonal yang terjadi di lingkungan sekolah, dapat pula dipertimbangkan bahwa hal tersebut juga akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja guru. Guru adalah kepala sekolah.

Parnawi meyakini bahwa peran guru dalam menciptakan suasana sekolah yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong siswa untuk lebih tertarik dalam belajar, memikirkan tentang kebenaran dan mendapatkan waktu yang cukup untuk kreativitas.
- 2) Mereka menemukan kebebasan mengajar bagi siswa dan menunggu dengan sabar saat melayani siswa.
- 3) Memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang tersedia.
- 4) Antusias, semangat dan kemauan yang kuat untuk menjalankan tugas dalam keadaan apapun.
- 5) Empati, yaitu kemauan untuk selalu memperhatikan dan merasakan perasaan siswa. Suasana sekolah yang kondusif (fisik dan *non* fisik) merupakan prasyarat untuk proses pengajaran yang efektif.⁴²

Musfah menjelaskan Iklim organisasi merupakan ciri khas suatu organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Iklim organisasi juga merupakan perpanjangan dari moral.

⁴²Parnawi, Afi, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, (Cetakan I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), h, 98.

Dimana semangat kerja hanya berhubungan dengan sikap individu atau kelompok di tempat kerja, iklim memiliki kebiasaan, tradisi dan kebiasaan kerja organisasi.⁴³

Lingkungan sekolah ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mendukung interaksi proses belajar mengajar untuk mencapai efek interaktif terbaik. Lingkungan dalam interaksi belajar mengajar merupakan lingkungan tempat terjadinya pengalaman belajar, dapat berupa lingkungan fisik (ruang kelas, laboratorium, ruang kelas, ruang kelas di sekitar sekolah, laboratorium, ruang, kondisi fisik) maupun lingkungan non fisik (cahaya, ventilasi, pembelajaran) Suasana, musik) latar belakang).⁴⁴

Menurut Bloom kata "iklim" sebagai terjemahan istilah "*climate*" yang diartikan sebagai kondisi eksternal, pengaruh dan rangsangan, termasuk pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang mempengaruhi siswa. Iklim yang dimaksud bervariasi menurut iklim kelas dan iklim sekolah:

- 1) Iklim kelas adalah kualitas lingkungan (ruang kelas) yang terus menerus dialami guru dalam aspek sosial informal dan kegiatan guru kelas, yang secara alamiah mempengaruhi perilakunya.
- 2) Iklim sekolah merupakan ciri yang ada (*persistent feature*), yang menggambarkan ciri psikologis suatu sekolah tertentu, membedakannya dengan sekolah lain, serta mempengaruhi perilaku guru dan siswa sebagaimana perasaan psikologis sekolah tersebut.

⁴³Musfah, Jejen, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. (Cetakan II; Jakarta: Kencana, 2017), h. 135.

⁴⁴Musfah, Jejen, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*, (Cetakan II; Jakarta: Kencana, 2017), h. 139.

Iklm sekolah merupakan suasana di tempat kerja yang memuat berbagai macam norma, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang kompleks yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Suasana akademik yang bermanfaat baik materiil maupun nonmateriil merupakan dasar pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan semangat dan menumbuhkan minat belajar siswa. Penguatan ideologi Pancasila tidak hanya bisa dipahami, tetapi juga bisa dipraktekkan dalam keseharian sekolah. Dengan menumbuhkan ilmu, memperkuat sistem sanksi dan reward, tata tertib, kekeluargaan dan hubungan kekerabatan dapat terjalin untuk mewujudkan sekolah yang kondusif.

Iklm yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa suasana sekolah yang menguntungkan adalah kondisi / suasana kerja dan pengaruh eksternal termasuk pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang dapat mendukung interaksi antara proses belajar mengajar untuk mencapai efek interaktif terbaik..

d. Faktor-faktor Penyebab Iklm Sekolah

Siddiq mengemukakan ada lima faktor yang berkontribusi terhadap iklim organisasi, termasuk organisasi sekolah, sebagai berikut:

- 1) Lingkungan luar Lingkungan luar merupakan faktor penting yang perlu dikaji dalam lingkungan organisasi, seperti faktor sosial, teknologi, dan politik.

- 2) Strategi organisasi dari kinerja organisasi tergantung pada strategi (apa yang Anda coba lakukan), energi (motivasi) yang dimiliki karyawan untuk pekerjaan yang diperlukan untuk mengimplementasikan strategi, dan faktor penentu lingkungan pada tingkat energi tersebut.
- 3) Pengaturan organisasi memiliki dampak terbesar pada iklim organisasi. Kekuatan sejarah semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
- 4) Kepemimpinan perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi personil dalam organisasi.⁴⁵

Ada tiga alasan mengapa kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap suasana organisasi:

- 1) Pemimpin menembus ke semua unit dan aktivitas organisasi,
- 2) Studi telah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak terbesar pada iklim organisasi,
- 3) Kepemimpinan adalah penentu mutlak dari perubahan iklim organisasi.

Oleh karena itu iklim dan kinerja organisasi dapat diubah melalui pergantian kepemimpinan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa suasana sekolah memegang peranan penting dalam kelancaran proses pembelajaran. Suasana sekolah yang kondusif memberikan lingkungan yang nyaman bagi semua anggota

⁴⁵Sidiq, Faturrahman, *Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*, (Cetakan I; Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2015), h. 76.

sekolah. Di sisi lain, suasana sekolah yang kurang mendukung akan membawa ketidaknyamanan bagi warga sekolah.⁴⁶

C. Kerangka Pikir

Kerangka yang memudahkan kita memahami atas apa yang menjadi objek penelitian yang akan diteliti maka diperlukan adanya kerangka pikir. Berikut ini penulis akan memberikan gambaran kerangka pikir terkait dengan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah.

Halpin menjelaskan bahwa dalam teori perilaku, kepemimpinan kepala sekolah merupakan inti dari berbagai kondisi atau iklim di sekolah. Artinya baik buruknya kondisi di sekolah lebih banyak ditentukan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, termasuk terbentuknya iklim yang kondusif di sekolah. Lingkungan sekolah yang baik adalah kondisi tingkah laku guru, staff sekolah dan siswa menjadi lingkungan yang kondusif dan inovatif.⁴⁷

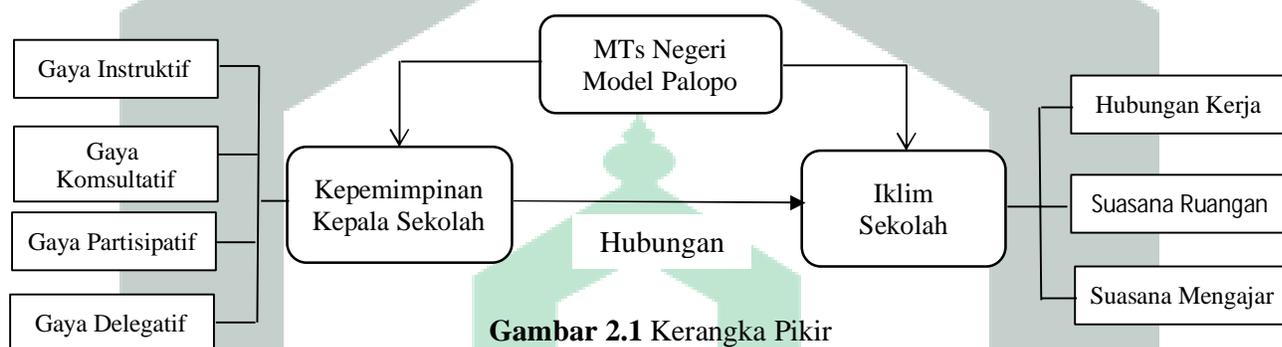
Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk melakukan tugas atau pekerjaan sesuai tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi sikap dan tindakan guru dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Iklim sekolah dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang kepala sekolah mampu menciptakan suasana iklim sekolah yang kondusif disertai dengan adanya

⁴⁶ Sidiq, Faturrahman, *Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*, (Cetakan I; Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2015), h. 79.

⁴⁷ Andrew W. Halpin, *Theory and Research in Administration*, (New York: Mcmillan Company, 1971), h. 60.

interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standar kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab guru, keikutsertaan guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung dan komitmen dalam mengemban tugas. Iklim sekolah akan berpengaruh terhadap tingkah laku guru, staf sekolah dan siswa. Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman, sesuai untuk proses pengajaran dan pembelajaran dianggap sebagai iklim sekolah yang kondusif.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁸ Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah,

⁴⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, (Bandung: alfabeta, 2015), h.64

dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah 1(satu), dan rumusan masalah (dua).

1. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan dinyatakan dalam bentuk kata. Adapun yang dimaksud sebagai berikut:

Terdapat Hubungan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTsN Model Palopo.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0 : p = 0$$

$$H_a : p \neq 0$$

Keterangan:

H_0 : Tidak ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTs Negeri Model Palopo

H_a : Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTs Negeri Model Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* yang bersifat korelasional. Penelitian korelasi (*Causal research*) adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Disebut penelitian *ex-post facto* karena dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi variabel-variabel penelitian tetapi mengungkapka

n fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden. Bersifat korelasi karena fokus penyelidikannya adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian Hubungan X terhadap Y

Dimana:

X : Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y : Iklim Sekolah

→ : Hubungan antara variabel X dengan variabel Y

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri Model Palopo yang beralamatkan di Jl. Andi Kambo, Kec. Wara Timur, Kota Palopo.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan November Tahun Ajaran 2020.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi agar dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan dapat mencapai tujuan yang tentukan.

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

- 1). Gaya instruktif
- 2). Gaya konsultatif

- 3). Gaya partisipatif
- 4). Gaya delegative⁴⁹

2. Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah suatu kondisi sekolah dan lingkungannya berada dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, tentram dan menyenangkan selama kegiatan mengajar. Adapun indicator iklim sekolah yaitu sebagai berikut:

- 1). Hubungan kerja
- 2). Suasana ruangan
- 3). Suasana mengajar⁵⁰

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri Model Palopo yang berjumlah 75 orang yang terdiri dari guru PNS dan honorer.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵² Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Sampling

⁴⁹ Robbin P. Steppen, *Prilaku Organisasi*, jilid 2, (Jakarta : prenhallindo, 2000), h. 77-78

⁵⁰ Dr. Aan komaria, "visionari leadership:menuju sekolah efektif", (Jakarta:bumi aksara 2016), hal 45

⁵¹Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), h. 11.

⁵² Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), h. 11.

jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵³ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTS Negeri Model Palopo yaitu berjumlah 75 orang yang terdiri dari guru PNS dan honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber dan cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Berikut ini kisi-kisi kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Gaya Instruktif	1.1 Mengarahkan tugas-tugas	7, 9		
		1.2 Memberi Acuan	1,2,3		

⁵³ Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Cet XXV; Bandung: Alfabeta, 2017), h.85.

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
		1.3 Memberi petunjuk pelaksanaan	5,12		12
		1.4 Memberi petunjuk teknis	11		
		1.5 Mengendalikan	16,17		
		1.6 Memberi Gambaran	20		
		1.7 Mengawasi	21		
		2.1 Melatih	18		
2.2 Memberi contoh-contoh kerja	6,13				
2.3 Menganalisis	4				
2.4 Memantau		8			
2.5 Menjelaskan	12				
3.	Gaya Partisipatif	3.1 Memberi dorongan		19	5
		3.2 Mendengarkan			
		3.3 Memperhatikan	22		
		3.4 Menghargai	9		
		3.5 Memberi dukungan	23		
		3.6 Menyusun keputusan	13		
4.	Gaya Delegatif	4.1 Melimpahkan wewenang	7		6
		4.2 Mau bekerja	14		
		4.3 Mampu bekerja	15		
		4.4 Memberi ganjaran	9,10		
		4.4 Meningkatkan Moral kerja	21		

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
JUMLAH					22

Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Iklim Sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Hubungan Kerja antara sesama Guru dan Kepala Sekolah	1.1 Adanya situasi tempat kerja yang kondusif	1,2		13
		1.2 Berusaha untuk saling bekerja sama yang baik	3,4		
		1.4 keaktifan Kepala Sekolah	5,7,8 9,11	6,10,12	
2.	Suasana ruangan	2.1 Kebersihan ruangan	14	13	5
		2.2 Kewajiban menjaga nama baik sekolah	15,16,17		
3.	Suasana mengajar	3.1 Kecintaan terhadap sekolah	18, 20,21		4
		3.2 Rasa saling menghargai antar sesame	19		
JUMLAH					21

Instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* 1-4. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for windows versi 22*. Adapun penggunaan *Skala Likert* pada setiap variabel yaitu: Skor 1 : Sangat Tidak Setuju, Skor 2 : Tidak Setuju, Skor 3 : Setuju, Skor 4 : Sangat Setuju.

2. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini. Dokumentasi merupakan metode penyediaan dokumentasi dengan mencatat sumber informasi tertentu dari makalah/tulisan, sertifikat, undang-undang, dll, dengan menggunakan bukti yang akurat. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui catatan dan pernyataan tertulis yang berisi informasi terkait pertanyaan penelitian. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah guru, nilai hasil peserta didik dan gambaran umum sekolah di MTs Negeri Model Palopo.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode penyediaan dokumentasi dengan mencatat sumber informasi tertentu dari makalah/tulisan, sertifikat, undang-undang, dll, dengan menggunakan bukti yang akurat.

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Dalam penelitian, instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data memiliki kedudukan atau peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan gambaran dari variabel-variabel yang diteliti dan sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Kebenaran data akan menentukan kualitas hasil penelitian. Kebenaran data tergantung pada apakah alat pengumpul datanya baik. Instrumen tersebut harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel.⁵⁴

1. Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Ghazali menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁵⁵ Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Corelation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

⁵⁴Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Cet XXV; Bandung: Alfabeta, 2017), h.91.

⁵⁵Hengki Latan, S. T, *Aplikasi Analisis Multi Variatre dengan Program IMB SPSS* (1st ed, Kota Bandung:Alfabeta, 2016), h. 46.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk melihat apakah variabel yang akan digunakan sebagai kuesioner sudah sesuai atau tidak. Reliabelnya suatu kuesioner ketika kuesioner tersebut telah diuji maka akan menghasilkan hasil yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Untuk mengetahui apakah kuesioner reliabel maka digunakan komputer program *SPSS* untuk membantu penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.⁵⁶ Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer program *SPSS vers.22*

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai

⁵⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 207.

minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langkah analisis data deskriptif sebagai berikut:

a) Menghitung Persentase (%) Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan:

P_r = Persentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100 % = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menentukan skor setiap sub indikator dengan memakai formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{sc}{si} \times 100\%$$

Dengan :

Pr = Persentase capaian

SC = Jumlah skor capaian

SI = Jumlah Skor ideal

100 % = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 3.5⁵⁷

Tabel 3.2 Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah

Rentang % Skor	Kategori
82,3 < skor ≤ 100	Sangat baik
62,5 < skor ≤ 82,3	Baik
43,8 < skor ≤ 62,5	Cukup baik
25,0 ≤ skor ≤ 43,8	Tidak baik

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.⁵⁸

⁵⁷Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi; Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.

⁵⁸Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 139.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Profil MTs Negeri Model Palopo

MTs Negeri Model Palopo adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berlokasi di Propinsi Sulawesi Selatan Kabupaten Kota Palopo dengan alamat Jl. Merdeka Selatan Palopo. Sekolah ini menggunakan Agama Islam sebagai pegangan utama pendidikan agamanya. Lokasi penelitian ini adalah di MTs Negeri Model Palopo yang terletak di Jl. Andi Kambo Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Sekolah ini dipimpin oleh bapak Muh. Nurdin. AN,S.Pd,SH,M.MPd selaku kepala Madrasah MTs Negeri Model Palopo. Sekolah tersebut terakreditasi A. Adapun kurikulum yang diterapkan merupakan kurikulum 2013.

b. Visi dan Misi MTs Negeri Model Palopo

Adapun Visi dan misi MTs Negeri Model Palopo yaitu :

Visi : Unggul dalam prestasi berdasarkan Imtaq dan Imtek serta Budaya dan berkarakter Islami.

Misi :

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efisien, efektif, kreatif, inovatif dan Islami sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimilikinya.
- 2) Membudayakan perilaku berbudi pekerti luhur dan berakhlatulkarimah.

- 3) Mewujudkan pendidikan yang bermutu dan menghasilkan prestasi Akademik dan Non Akademik.
- 4) Membudayakan membaca Al-Qur'an.
- 5) Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif dan Islami.
- 6) Melaksanakan pembinaan mental keagamaan secara rutin dan terprogram.
- 7) Menciptakan suasana yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan kepada warga sekolah.
- 8) Meningkatkan peran serta Masyarakat terhadap pengembangan Madrasah.⁵⁹

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang di selenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana selain sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya dan akan menambah persentasi sekolah dimana orang tua peserta didik dapat melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di MTS Negeri Model Palopo

⁵⁹ Tahir, Staf Tata Usaha MTS Negeri Model Palopo, Dokumentasi 14 Mei 2021.

khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

d. Keadaan Guru

Guru atau pendidik adalah salah satu komponen pendidikan yang harus ada dalam lembaga pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional guru adalah pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering diartikan sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi siswa baik potensi kognitif, potensi afektif maupun psikomotorik. Guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani kehidupannya dengan baik.⁶⁰

Guru adalah tokoh ideal, pembawa norma dan nilai-nilai kehidupan masyarakat dan sekaligus pembawa motivasi bagi peserta didik dalam kehidupan ilmu pengetahuan. Keberhasilan atau bermutu atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru.

e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2021 peserta didik di MTS Negeri Model Palopo berjumlah 911 orang peserta didik. Di kelas VII terdiri dari sembilan kelas dan 320 peserta didik, kelas VIII terdiri sembilan kelas dan 287 peserta didik dan kelas IX terdiri dari

⁶⁰ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h.108.

sembilan kelas dan 304 peserta didik. Pada tahun ajaran ini sistem kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 (K-13).

1. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah, dengan 75 responden.

Tabel 4.1 Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	,554**	,000	Valid
2	,539**	,000	Valid
3	,527**	,000	Valid
4	,471**	,000	Valid
5	,470**	,000	Valid
6	,590**	,000	Valid
7	,547**	,000	Valid
8	,570**	,000	Valid
9	,539**	,000	Valid
10	,682**	,000	Valid
11	,542**	,000	Valid
12	,714**	,000	Valid
13	,600**	,000	Valid
14	,524**	,000	Valid

15	,596**	,000	Valid
16	,650**	,000	Valid
17	,414**	,000	Valid
18	,630**	,000	Valid
19	,714**	,000	Valid
20	,714**	,000	Valid
21	,643**	,000	Valid
22	,599**	,000	Valid

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22*, Tahun 2021

Tabel 4.1 Menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

Tabel 4.2 Validitas Iklim Sekolah

Item	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	,466**	,000	Valid
2	,436**	,000	Valid
3	,510**	,000	Valid
4	,407**	,000	Valid
5	,453**	,000	Valid
6	,595**	,000	Valid
7	,550**	,000	Valid
8	,455**	,000	Valid
9	,617**	,000	Valid
10	,606**	,000	Valid
11	,407**	,000	Valid
12	,544**	,000	Valid
13	,524**	,000	Valid
14	,478**	,000	Valid
15	,558**	,000	Valid
16	,555**	,000	Valid

17	,574**	,000	Valid
18	,588**	,000	Valid
19	,695**	,000	Valid
20	,701**	,000	Valid
21	,585**	,000	Valid

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22*, Tahun 2021

Tabel 4.2 Menunjukkan variabel iklim sekolah mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dan iklim sekolah (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 atau lebih besar dari r tabel.⁶¹

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen

⁶¹ Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150* (Semarang, n.d.), h. 56.

tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.⁶² Hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	22

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22*, Tahun 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.825. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.4 Uji Realibilitas Iklim Sekolah

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	21

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22*, Tahun 2021

Kemudian untuk tabel 4.4 uji reliabilitas, untuk angket iklim sekolah memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.751. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari iklim sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

2. Hasil Analisis Deskriptif Statistkik

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviasi dan lain-lain.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 78.37 dan varians sebesar 24.967 dengan standar deviasi sebesar 4.996 dari skor terendah 64 dan skor tertinggi 87. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kepemimpinan Kepala Sekolah	75	23,00	64,00	87,00	78,3733	,57697	4,99668	24,967
Valid N (listwise)	75							

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22* Tahun 2021

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi kepemimpinan kepala sekolah.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Perolehan Persentase Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	13	17%
62.5 – 82.3	Baik	62	83%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	0	0%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22*, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Kepemimpinan Kepala Sekolah pada MTS Negeri Model Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 17% dengan frekuensi sampel 13 orang, yang dimaksud dari kategori sangat baik yaitu dari aspek instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif dengan indikator mengarahkan tugas-tugas, memberi petunjuk pelaksanaan, memberi gambaran, mengawasi, melatih, memberikan contoh-contoh kerja, menjelaskan, memberi dorongan, mendengarkan, menghargai, memperhatikan, memberikan dukungan, dan meningkatkan moral kerja. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 83% dengan frekuensi sampel 62 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari aspek aspek instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk kepemimpinan kepala sekolah tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.5 dan 4.6 tersebut diperoleh hasil kepemimpinan kepala sekolah pada MTS Negeri Model Palopo termasuk dalam kategori baik dengan

frekuensi 62 orang dan persentase sebesar 83%. Adapun skor rata-rata yaitu 78.37. Tingginya hasil persentase kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Iklim Sekolah

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel iklim sekolah (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 75.56 dan varians sebesar 15.520 dengan standar deviasi sebesar 3.939 dari skor terendah 62 dan skor tertinggi 84. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Iklim Sekolah

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Iklim Sekolah	75	22,00	62,00	84,00	75,5600	,45490	3,93954	15,520
Valid N (listwise)	75							

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22* Tahun 2021

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi iklim sekolah.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase iklim sekolah dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.8 Perolehan Persentase Kategori Iklim Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	1	1%
62.5 – 82.3	Baik	72	96%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	2	3%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 22*, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel iklim sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Iklim Sekolah pada MTS Negeri Model Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 1% dengan frekuensi sampel 1 orang, yang dimaksud dari kategori sangat baik yaitu dari aspek hubungan kerja antara sesama guru dan kepala sekolah, suasana ruangan dan suasana mengajar dengan indikator adanya situasi tempat kerja yang kondusif, berusaha untuk saling bekerja sama yang baik, keaktifan kepala sekolah, kebersihan ruangan, kewajiban menjaga nama baik sekolah, kecintaan terhadap sekolah dan rasa saling menghargai antara sesama. Sedangkan iklim sekolah pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 96% dengan frekuensi sampel 72 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu aspek hubungan kerja antara sesama guru dan kepala sekolah, suasana ruangan dan suasana mengajar. Iklim sekolah pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 2 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari 3 aspek (hubungan kerja antara sesama guru dan kepala sekolah, suasana ruangan dan suasana mengajar). Dan pada kategori tidak baik untuk iklim sekolah tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 tersebut diperoleh hasil iklim sekolah pada MTS Negeri Model Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 72 orang dan persentase sebesar 96%. Adapun skor rata-rata yaitu 75.56. Tingginya hasil persentase iklim sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.675	2.247

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah
b. Dependen Variable: Iklim Sekolah

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square = 0.679. Agar mengetahui besar kecilnya hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di MTS Negeri Model Palopo dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.679 \times 100\% \\ &= 67.9\% \end{aligned}$$

Artinya Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah sebesar 67.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Negeri Model Palopo

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Kepala sekolah merupakan kekuatan sentral dan penggerak kehidupan sekolah. Kepala sekolah adalah guru fungsional, tugasnya memimpin sekolah yang di dalamnya terdapat interaksi antara guru dan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada MTs Negeri Model Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 22 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 75 responden yang berasal dari guru yang ada di MTs Negeri Model Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 75 responden dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 62 orang dan persentase sebesar 83% dengan skor rata-ratanya yaitu 78.37 dan sisanya 17% di pengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini yaitu, penelitian dari Andri Gumelar Perdana dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Guru SMP Islam Al - Azhar 5 Cirebon”, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan

kepala sekolah terhadap terhadap kinerja guru sebesar 41,3%, terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25%, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 27,8%. Kepemimpinan kepala sekolah, suasana sekolah dan motivasi kerja semuanya mempengaruhi kinerja guru SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon.⁶³

2. iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana di tempat kerja yang memuat berbagai macam norma, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang kompleks yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Suasana akademik yang bermanfaat baik materiil maupun nonmateri merupakan dasar pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan semangat dan menumbuhkan minat belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa suasana sekolah yang menguntungkan adalah kondisi / suasana kerja dan pengaruh eksternal termasuk pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang dapat mendukung interaksi antara proses belajar mengajar untuk mencapai efek interaktif terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada MTs Negeri Model Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 21 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 75 responden yang berasal dari guru yang ada di MTs Negeri Model Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 75 responden dapat diketahui bahwa iklim sekolah dapat dikatakan

⁶³Permana, A, *Pengaruh motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon*, Vol. 11, No.1, 2017, diakses dari <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/22791>, tanggal 20 Agustus 2018.

kategori baik dengan frekuensi sampel 72 orang dan persentase sebesar 96% dengan skor rata-rata 75.56, dan sisanya 4% di pengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dan mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sri Rohayu yang mengkaji tentang “Hubungan kepemimpinan visioner dengan iklim kerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 32 Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner terhadap iklim sekolah, hal ini bermakna kepemimpinan kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan visioner yang baik maka akan menghasilkan iklim sekolah yang kondusif aman dan nyaman bagi para warga sekolah.⁶⁴

3. Pengaru / hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri Model Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X), dengan iklim sekolah (Y) secara sebesar 67.9%.

⁶⁴ Rohayu, S, *Hubungan kepemimpinan visioner dengan iklim kerja di sekolah menengah pertama negeri 32, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*, Vol. 15, No. 2 (Juli 2018). diakses dari <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/25612>, tanggal 27 Juli 2018.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan Kepala sekolah di MTS Negeri Model Palopo merupakan pemimpin yang mampu merumuskan visi dan misi yang jelas bersama-sama komite sekolah. Kepala sekolah juga mampu mendorong dan memotivasi setiap guru agar memberikan kemampuan terbaik terhadap sekolah guna mencapai visi yang sudah ditetapkan. Dibuktikan juga dengan hasil dan kemajuan sekolah setiap tahun yang semakin meningkat.

2. Iklim sekolah di MTS Negeri Model Palopo termasuk dalam suasana bekerja yang sangat kondusif. Hal tersebut dapat dilihat dan dirasakan oleh setiap guru yang melakukan aktivitas sehari-hari dengan nyaman dan tanpa seueatu kendala apapun. Hubungan antar sesama yang terjalin sangat baik rasa saling menghormati dan gotong royong dalam melaksanakan aktivitas sangat membuat nyaman setiap guru. Tidak ada penindasan (karena perbedaan jabatan) diantara sesama guru baik atasan dengan bawahan dan bawahan dengan sesama bawahan.

3. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap iklim sekolah terbukti berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X), dengan iklim sekolah (Y) sebesar 67.9%

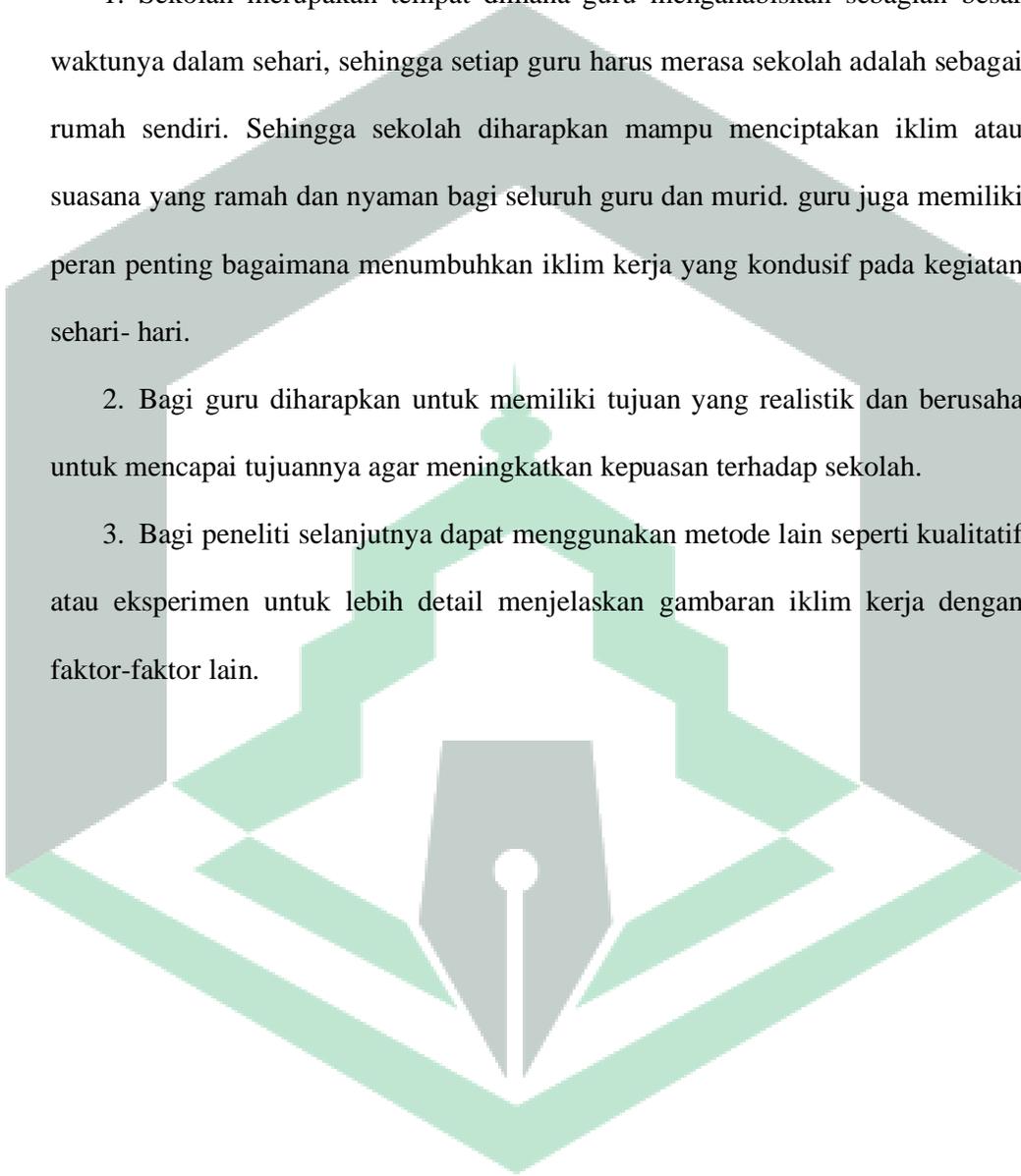
B. Saran

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di MTS Negeri Model Palopo.

1. Sekolah merupakan tempat dimana guru menghabiskan sebagian besar waktunya dalam sehari, sehingga setiap guru harus merasa sekolah adalah sebagai rumah sendiri. Sehingga sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim atau suasana yang ramah dan nyaman bagi seluruh guru dan murid. guru juga memiliki peran penting bagaimana menumbuhkan iklim kerja yang kondusif pada kegiatan sehari-hari.

2. Bagi guru diharapkan untuk memiliki tujuan yang realistis dan berusaha untuk mencapai tujuannya agar meningkatkan kepuasan terhadap sekolah.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain seperti kualitatif atau eksperimen untuk lebih detail menjelaskan gambaran iklim kerja dengan faktor-faktor lain.

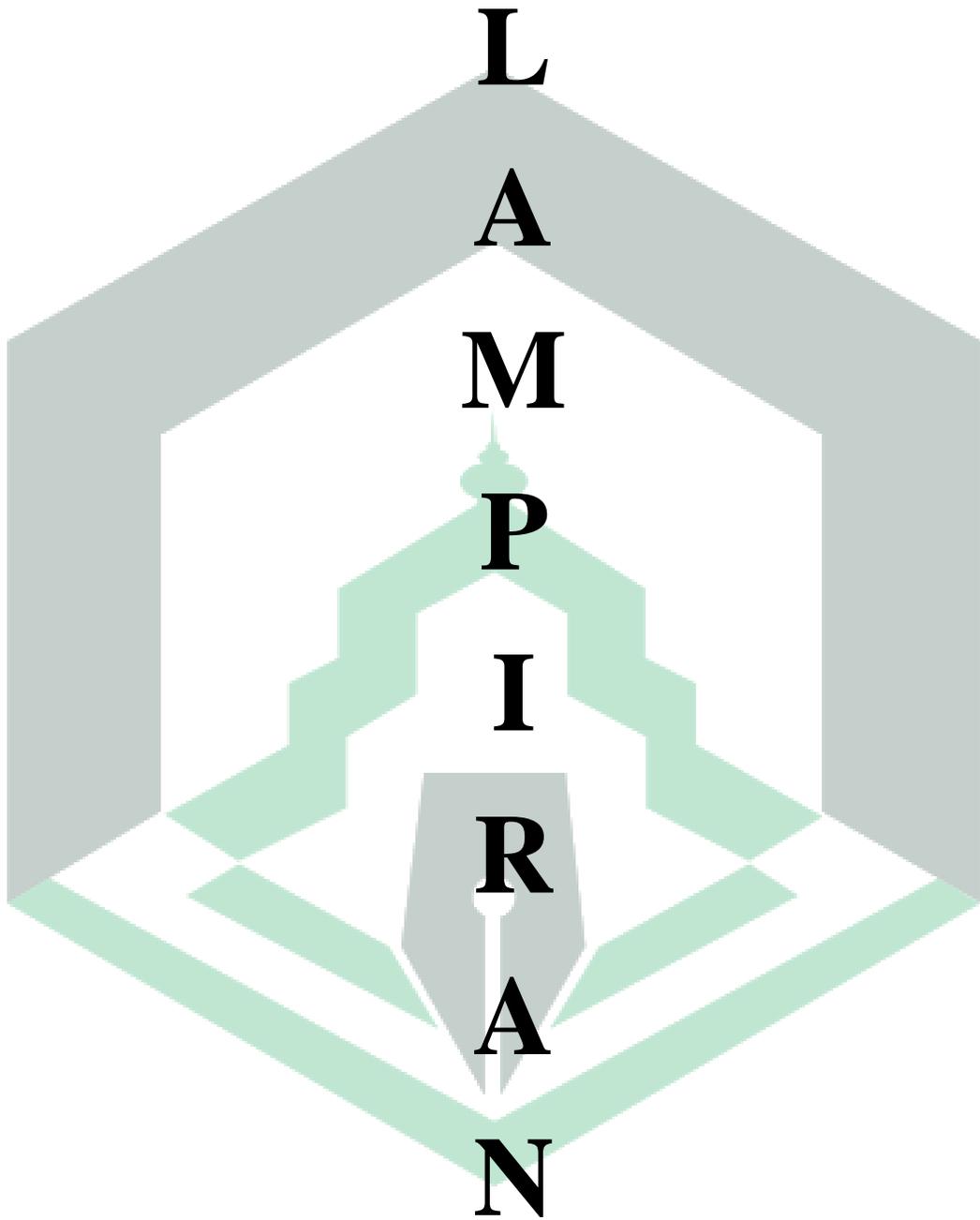


DAFTAR PUSTAKA

- Achadah, A. *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS): Konsep Dasar dan Implementasinya Pada Satuan Pendidikan*. Vol, 4 No, 2. Diakses dari <http://ejournal.kopertais4.or.id>. tanggal 1 Desember 2019.
- Anwar, M. *Menjadi Guru Profesional*, Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Arifin, M. H, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Kabupaten Probolinggo*, Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan IPS Indonesia), Vol. 3, No. 1, 2018,
- Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Cet. I; Jakarta: RajaGrafindo, 2016.
- Dajfri, Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, Cet. II; Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Desian Aminullah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah pada SMP N 4 Negara*, Jurnal ekonomi, Singraja: Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, No. 1, 2015. <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.4117>. diakses tanggal 09 Mei 2019.
- Duryat, H. M. *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2020.
- Djiwa Wayan. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. I; Bali: Yayasan Gandhi Puri, 2020.
- Komaria Aan , “visionari leadership:menuju sekolah efektif”, (Jakarta:bumi aksara 2016), hal 45
- Hadiyanto. *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*, Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016.
- Hartoyo. *Supervisi Pendidikan; Mewujudkan Sekolah Efektif Dalam Kerangka Manajemen Berbasis Sekolah*. Cet I; Semarang: Pelita Insani, 2016.
- Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori Kepemimpinan, dan Praktik*, Cet. I; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Hengki Latan, S. T, *Aplikasi Analisis Multi Variatre dengan Program IMB SPSS*, Cet. I; Kota Bandung:Alfabeta, 2016.

- Kusumawati, N. *Strategi Belajar Mengajar di Sekolah Dasar*. Cet. I; Magetan: CV. AE Media Grafika, 2019.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. III; Jakarta: PT Bumi Angkasa, 2013.
- Musfah, J. *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Cet. II; Jakarta: Kencana, 2017.
- Parnawi, A. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019.
- Purwanto, N. A. *Kepemimpinan Pendidikan* Cet. I; Yogyakarta: Interlude, 2019.
- Permana, A, *Pengaruh motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon*, Vol. 11, No.1, 2017. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/22791>. diakses tanggal 20 Agustus 2018.
- Rahmat, A. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, Cet. I; Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Rahmat Hidayat, *Ayat-ayat Al qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Cet. I; Medan: LPPPI, 2017.
- Rahmi, S. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Cet. I; Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN- Ar-Raniry, 2018.
- Ritonga, N. A. *Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang kondusif. Continuous Education: Journal of Science and Research*, Vol.1, No.2, 2020, diakses dari <http://pusdikra-publishing.com/index.php/josr/home-free>, tanggal 1 November 2020.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pada Bab XI Pasal 3.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar Pasal 12 Ayat 1.
- Rohayu, S, *Hubungan kepemimpinan visioner dengan iklim kerja di sekolah menengah pertama negeri 32, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*, Vol. 15, No. 2 (Juli 2018). <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/25612>. diakses tanggal 27 Juli 2018.
- Sidiq, F. *Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*. Cet. I; Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2015.

- Silaban, S. *Pengembangan Program Pengajaran*. Cet. I; Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Siswanto, Bedjo. *Pengantar manajemen*. Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Siswoyo, Suharto. *Penataan Suasana Sekolah (PSS) Berbasis Pembudayaan Nilai Pancasila*. Cet. I; Malang: CV Asrori Malang, 2017.
- Steppen p. robbin, *Prilaku Organisasi*, jilid 2, (Jakarta : prenhallindo, 2000), h. 77-78
- Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitiandi Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.
- Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. XXV; Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suryana, E. *Administrasi Pendidikan Dalam Pembelajaran*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Scott, E. *Educational Leadrship Relationally: A Theory and Methodology for Educational Leadership, Management and Administration*), Australia: Sense Publishers, 2015.
- Tawa, A. B. *Kebijakan Pendidikan Nasional D\dan Implementasinya Pada Sekola Dasar*. *SAPA-Jurnal Kateketik dan Pastoral*, Vol. 4, No.2.
- Umar, M. *Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat dalam Pendidikan*. Vol. 2, No. 1.
- Wijono, S. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Cet. I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.



DOKUMENTASI

MTs Negeri Model Palopo





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Nama-Nama Guru di MTS Negeri Model Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol
1.	Muh. Nurdin. AN,SH,M.MPd	Pembina IV/a
2.	Dra.Hj. Ni'mah, M.Pd.I	Pembina Tk.I/ IV.b
3.	Yurdiana, BA	Pembina Tk.I/IV.b
4.	Hj. Masniati, S.Pd	Pembina Tk.I/IV.b
5.	Idrus, S.Ag	Pembina Tk.I/IV.b
6.	Drs. Nawir. R,	Pembina Tk.I/IV.b
7.	Jumiati, S.Pd	Pembina IV/a.
8.	Hasrida halimung, S.Ag	Pembina Tk.I/IV.b
9.	Mahdiyah Muchtar, S.Pd	Pembina Tk.I/IV.b
10.	Hasri, S.Ag	Pembina Tk.I/IV.b
11.	Dra. Haslina	Pembina Tk.I/IV.b
12.	Murni, S.Ag	Pembina Tk.I/IV.b
13.	Sirajuddin, S.Pd	Pembina IV/a.
14.	Rita, S.Ag	Pembina Tk.I/IV.b
15.	Drs. Baharuddin, MH	Pembina IV/a.
16.	Abd. Samad, S.Ag.,M.Pd.I	Pembina IV/a.
17.	Dra. Sahrainy	Pembina IV/a.
18.	Hadijah Rani, S.Ag.,M.Pd.I	Penata Tk.I/III.d
19.	Asran, S.pd	Penata III/c
20.	Marhasiah, S.Ag	Penata III/c
21.	Nasirah, S.Pd.I.,M.Pd.I	Penata Tk.I/III.d
22.	Berlian, S.Ag	Penata III/c
23.	Hasnidar, S.Ag	Penata III/c
24.	Nashrayanti, S.Pd	Penata III/c

No	Nama	Pangkat/Gol
25.	Tandiwara Rampean, S.Ag.,M.Pd.I	Penata III/c
26.	Asnida wahab, S.si	Penata III/c
27.	Amir, S.Pd	Pembina IV/a
28.	Marma, S.Pd	Penata Muda III/a
29.	Drs. Rusman	Penata Muda III/a
30.	Suharni, S.Pd	Penata Muda III/a
31.	Rosni N, S.Pd	Pengatur Muda II/a
32.	Riana, S.E	Penata Muda III/a
33.	Drs. Arhamuddin Syamsuddin	Pembina IV/a
34.	Abd. Gafur, S.Pd.,M.Pd	Penata III/c
35.	Andi Muh Azis, S.Sos	Penata Muda III/a
36.	Muhammad Ihsan Bur, Sh	Penata Muda III/a
37.	Ida Septarina, S.Psi	Penata Muda III/a
38.	Davis Nugraha Husain, S.Pd	Penata Muda III/a
39.	Arman Amirdaus Kallang,S.Pd	Penata Muda III/a
40.	Nurul Alfiah, S.Psi	Penata Muda III/a
41.	Evi Dwiyaniti, S.Sos	Penata Muda III/a
42.	Ita Masyita, S.Pd	Penata Muda III/a
43.	Dra. Ariani, M. Said	Pembina Tk.I/IV.b
44.	Halima susi, S.Pd	Pembina Tk.I/IV.b
45.	Hadira, BA	Pembina IV/a
46.	Hari setyaningsih, S.pd	Pembina IV/a
47.	Anira, S.Pd	Pembina IV/a
48.	Pitriyah, S.Pd	Pembina IV/a
49.	Herlina, S.Pd.i	Penata Tk.I/III.d
50.	Asiah Amiri, S.Pd	Penata Tk.I/III.d
51.	Sitti Hajrah, S.Ag.,M.Pd.I	Pembina IV/a
52.	A. Fauzi Rais, S.Pd.I, M.M.Pd	Penata III/c
53.	Murniati Laupa, S.Pd	Penata Tk.I/III.d

No	Nama	Pangkat/Gol
54.	Abd. Haerullah, S.Pd	Penata Tk.I/III.d
55.	Sugianto, S.Pd.I	Penata Tk.I III/d
56.	Rosida, S.Pd	Pembina IV/a
57.	Hamida Ismail, SE	Honorar
58.	Sitti Fatimah, S.Pd	Honorar
59.	Wirhamnuddin, S.Kom	Honorar
60.	Hasnaeni, S.Pd	Honorar
61.	Mardiana, S.Pd	Honorar
62.	Muh. Nauval Azis	Honorar
63.	Irma Sahriana, S.Pd	Honorar
64.	Indarwati, S.Pd	Honorar
65.	Andiani Safitri, S.Pd	Honorar
66.	Juni Hariani, S.Pd.I	Honorar
67.	Sri Wulandari	Honorar
68.	Andi Purnama, S.Kom.I	Honorar
69.	Jumardi, S.Kom.I	Honorar
70.	Hasni, S.Kom	Honorar
71.	Wiwiek Nurasri, S.Pd	Honorar
72.	Muh. Akib Junaid, S.Pd	Honorar
73.	Nur Huda, S.Pd.I	Honorar
74.	Muh. Nur Taufiq, S.Pd	Honorar
75.	Muh. Yahya Sultan, S.Pd	Honorar

LAMPIRAN 2

Kisi-Kisi Angket Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Gaya Instruktif	1.1 Mengarahkan tugas-tugas	7, 9		12
		1.2 Memberi Acuan	1,2,3		
		1.3 Memberi petunjuk pelaksanaan	5,12		
		1.4 Memberi petunjuk teknis	11		
		1.5 Mengendalikan	16,17		
		1.6 Memberi Gambaran	20		
		1.7 Mengawasi	21		
2.	Gaya Konsultatif	2.1 Melatih	18		6
		2.2 Memberi contoh-contoh kerja	6,13		
		2.3 Menganalisis	4		
		2.4 Memantau		8	
		2.5 Menjelaskan	12		
3.	Gaya Partisipatif	3.1 Memberi dorongan		19	5
		3.2 Mendengarkan			
		3.3 Memperhatikan	22		
		3.4 Menghargai	9		
		3.5 Memberi dukungan	23		
		3.6 Menyusun keputusan	13		

4.	Gaya Delegatif	4.1 Melimpahkan wewenang	7		6
		4.2 Mau bekerja	14		
		4.3 Mampu bekerja	15		
		4.4 Memberi ganjaran	9,10		
		4.4 Meningkatkan Moral kerja	21		
JUMLAH					22

LAMPIRAN 3

Kisi-kisi Angket Penelitian Iklim Sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Hubungan Kerja antara sesama Guru dan Kepala Sekolah	1.1 Adanya situasi tempat kerja yang kondusif	1,2		13
		1.2 Berusaha untuk saling bekerja sama yang baik	3,4		
		1.4 keaktifan Kepala Sekolah	5,7,8 9,11	6,10,12	
2.	Suasana ruangan	2.1 Kebersihan ruangan	14	13	5
		2.2 Kewajiban menjaga nama baik sekolah	15,16,17		
3.	Suasana mengajar	3.1 Kecintaan terhadap sekolah	18, 20,21		4
		3.2 Rasa saling menghargai antar sesama	19		
JUMLAH					21

LAMPIRAN 4**Agket Penelitian****ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH****PETUNJUK**

1. Sebelum Bapak/Ibu mengerjakan angket berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu membaca pernyataan-pernyataan yang tersedia terlebih dahulu.
2. Pada setiap pernyataan, pilihlah Salah Satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan/pendapat yang merefleksikan Bapak/Ibu, lalu beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban.

A. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Alamat :

B. Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

C. Pertanyaan

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Kepala sekolah anda dapat merumuskan Visi dan Misi serta tujuan Sekolah secara jelas				
2	Kepala sekolah Anda dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah				
3	Kepala sekolah Anda dapat memilih metode dan alat yang sebaiknya digunakan untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran sekolah				
4	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis hal-hal seperti kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah.				
5	Kepala sekolah Anda dapat memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat				
6	Kepala sekolah Anda dapat membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.				
7	Kepala sekolah Anda memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya				
8	Kepala sekolah Anda tidak hadir tepat waktu				
9	Kepala sekolah Anda dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang dimilikinya				
10	Kepala sekolah Anda dapat memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang melanggar aturan				
11	Kepala sekolah Anda dapat menyampaikan tentang berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada seluruh warga sekolah				

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
12	Kepala sekolah Anda memiliki gagasan-gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah				
13	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan Kriteria-kriteria untuk mengukur keberhasilan program sekolah				
14	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi				
15	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan program-program ekstra kurikuler yang berwawasan keunggulan				
16	Kepala sekolah Anda dapat mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi penyimpangan atau kebocoran anggaran				
17	Kepala sekolah Anda dapat merencanakan kebutuhan personil sekolah dengan baik, sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan personil				
18	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan kemampuan profesional personil sekolah, misalnya dengan mengirimkan guru-guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan seminar				
19	Kepala Sekolah membangkitkan semangat kerja seluruh personil Sekolah				
20	Kepala Sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil sekolah				
21	Kepala Sekolah menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan Sekolah				
22	Kepala Sekolah memonitor perkembangan kualitas guru dan para siswa				

ANGKET IKLIM SEKOLAH

PETUNJUK

1. Sebelum Bapak/Ibu mengerjakan angket berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu membaca pernyataan-pernyataan yang tersedia terlebih dahulu.
2. Pada setiap pernyataan, pilihlah satu saja jawaban yang paling sesuai dengan keadaan/pendapat yang merefleksikan Bapak/Ibu, lalu beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban.

A. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Alamat :

B. Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Hubungan kerja antara sesama guru sangat baik				
2.	Situasi lingkungan kerja di tempat saya mengajar sangat baik dan kondusif				
3.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama guru				
4.	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan para guru sangat baik dan harmonis				
5.	Saya senang mengajar di sekolah ini				
6.	Saya bosan menghadapi rekan-rekan guru yang tidak suka bekerjasama				
7.	Kepala Sekolah dan para guru menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan sekolah				
8.	Setiap pagi kepala sekolah mengecek kehadiran para guru				
9.	Sering ada gangguan saat proses belajar mengajar berlangsung di sekolah				
10.	Hubungan antar guru di sekolah ini tidak harmonis				
11.	Para guru sering bertegur sapa dengan penuh keakraban				
12.	Sering terjadi keributan antar sesama guru				
13.	Ruang Guru dan Kepala Sekolah sangat kotor				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
14.	Guru merasa berkewajiban menjaga nama baik sekolah				
15.	Beban kerja sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing guru				
16.	Kepala Sekolah menekankan pengertian akan tanggung jawab tugas yang diemban oleh seorang guru				
17.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini				
18.	Tetap bekerja di sekolah ini merupakan keinginan saya				
19.	Rasa hormat kepada atasan dan rekan sejawat merupakan suatu budaya yang harus selalu ditanamkan				
20.	Saya merasakan bahwa suasana yang ada di sekolah ini sudah sesuai dengan harapan saya				
21.	Lingkungan sekolah mendorong saya untuk menciptakan potensi saya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi				

Lampiran 5 : Hasil Penelitian Angket

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	X
1	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
2	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	74
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	73
6	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
7	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
8	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
9	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
10	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
11	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
13	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	77
14	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	81
15	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
16	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	76
17	3	4	2	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	75
18	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	77
19	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	80
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	81
21	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	81
23	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	80
24	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	80
25	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	75
26	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	77
27	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81
29	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	82
30	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
31	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	79
32	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
33	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
34	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	81
35	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	80
36	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
37	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	78
38	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	80
39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83
40	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
41	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	75
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
43	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
44	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	73
45	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
46	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	69
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
48	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
49	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
50	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
51	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
52	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	77
53	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	81
54	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
55	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	76
56	3	4	2	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	75
57	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	77
58	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	80
59	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	81
60	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
61	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	75
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
63	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
64	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	73
65	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
66	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	69
67	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
68	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
69	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
70	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
71	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
72	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	77
73	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	81
74	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
75	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	76

No	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Iklm Sekolah (Y)
1	79	77
2	74	71
3	73	70
4	87	81
5	73	69
6	82	78
7	68	66
8	64	62
9	76	75
10	84	80
11	82	78
12	87	84
13	77	73
14	81	78
15	79	76
16	76	73
17	75	72
18	77	74
19	80	77
20	81	78
21	79	76
22	81	78
23	80	77
24	80	77
25	75	72
26	77	74
27	78	76
28	81	77
29	82	78
30	83	79
31	79	76
32	82	78
33	80	76
34	81	77
35	80	77
36	81	77

NO	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Iklm Sekolah (Y)
37	78	74
38	80	77
39	83	80
40	79	76
41	75	72
42	74	71
43	86	82
44	73	71
45	83	79
46	69	67
47	65	63
48	76	72
49	84	80
50	82	78
51	86	82
52	77	73
53	81	78
54	79	76
55	76	73
56	75	72
57	77	74
58	80	77
59	81	78
60	79	76
61	75	78
62	74	77
63	86	77
64	73	72
65	83	74
66	69	76
67	65	77
68	76	78
69	84	79
70	82	76
71	86	78
72	77	76
73	81	77
74	79	77
75	76	77

Lampiran 6 : Uji Validitas Data

		Correlations																							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	X	
x1.1	Pearso Sig. (2- N	1	.268 .020 75	-.320 .005 75	.275 .017 75	.404 .000 75	.406 .000 75	.324 .005 75	.286 .013 75	.419 .000 75	.531 .000 75	.205 .078 75	.339 .003 75	.269 .019 75	.180 .123 75	.160 .171 75	.251 .030 75	.047 .692 75	.116 .324 75	.406 .000 75	.260 .024 75	.352 .002 75	.095 .418 75	.554 .000 75	
x1.2	Pearso Sig. (2- N	.268 .020 75	1	-.255 .027 75	.620 .000 75	.566 .000 75	.327 .004 75	.261 .024 75	.135 .248 75	.238 .039 75	.416 .000 75	.149 .203 75	.480 .000 75	.144 .216 75	.396 .000 75	.026 .825 75	.425 .000 75	-.022 .854 75	.269 .020 75	.327 .004 75	.387 .001 75	.192 .099 75	-.069 .558 75	.539 .000 75	
x1.3	Pearso Sig. (2- N	.320 .005 75	.255 .027 75	1	.108 .358 75	.140 .232 75	.283 .014 75	.077 .509 75	.277 .016 75	.277 .005 75	.207 .075 75	.406 .000 75	-.119 .307 75	.406 .000 75	-.079 .498 75	.255 .027 75	-.217 .061 75	.359 .002 75	-.145 .215 75	.212 .067 75	.277 .016 75	.327 .004 75	.241 .038 75	-.240 .000 75	.470 .000 75
x1.4	Pearso Sig. (2- N	.275 .017 75	.620 .000 75	-.108 .358 75	1	.724 .000 75	.310 .007 75	.248 .032 75	.188 .106 75	.039 .743 75	.196 .092 75	-.088 .452 75	.390 .001 75	.128 .273 75	.107 .363 75	-.144 .218 75	.333 .004 75	.029 .805 75	.250 .031 75	.310 .007 75	.366 .001 75	.269 .019 75	-.070 .550 75	.471 .000 75	
x1.5	Pearso Sig. (2- N	.404 .000 75	.566 .000 75	-.140 .232 75	.724 .000 75	1	.277 .016 75	.221 .057 75	.299 .009 75	.207 .075 75	.406 .000 75	-.119 .307 75	.406 .000 75	-.079 .498 75	.255 .027 75	-.217 .061 75	.359 .002 75	-.145 .215 75	.212 .067 75	.277 .016 75	.327 .004 75	.241 .038 75	-.240 .000 75	.470 .000 75	
x1.6	Pearso Sig. (2- N	.406 .000 75	.327 .004 75	-.283 .014 75	.310 .007 75	.277 .016 75	1	.799 .000 75	.139 .234 75	.556 .000 75	.682 .000 75	.031 .795 75	.682 .000 75	.269 .356 75	.108 .356 75	.079 .499 75	.455 .000 75	-.148 .205 75	.217 .061 75	.621 .000 75	.510 .008 75	.305 .008 75	.118 .313 75	.590 .000 75	
x1.7	Pearso Sig. (2- N	.324 .005 75	.261 .024 75	-.077 .509 75	.248 .032 75	.221 .057 75	.799 .000 75	1	.236 .042 75	.444 .000 75	.545 .000 75	.228 .050 75	.545 .000 75	.215 .064 75	.208 .076 75	-.036 .761 75	.237 .041 75	-.020 .867 75	.318 .005 75	.345 .002 75	.273 .018 75	.412 .000 75	-.004 .973 75	.547 .000 75	
x1.8	Pearso Sig. (2- N	.286 .013 75	.135 .248 75	-.277 .016 75	.188 .106 75	.299 .009 75	.139 .234 75	.236 .042 75	1	.176 .130 75	.382 .001 75	.389 .001 75	.291 .011 75	.289 .012 75	.344 .003 75	.135 .248 75	.166 .155 75	.159 .172 75	.301 .009 75	.139 .234 75	.211 .013 75	.286 .013 75	.108 .356 75	.570 .000 75	
x1.9	Pearso Sig. (2- N	.419 .000 75	.238 .039 75	-.323 .005 75	.039 .743 75	.207 .075 75	.556 .000 75	.444 .000 75	.176 .130 75	1	.683 .000 75	.164 .160 75	.483 .000 75	.134 .253 75	.308 .007 75	.070 .552 75	.364 .001 75	-.067 .567 75	.263 .023 75	.556 .000 75	.429 .000 75	.388 .001 75	.076 .517 75	.539 .000 75	
x1.10	Pearso Sig. (2- N	.531 .000 75	.416 .000 75	-.479 .000 75	.196 .092 75	.406 .000 75	.682 .000 75	.545 .000 75	.382 .001 75	.683 .000 75	1	.089 .449 75	.696 .000 75	.127 .279 75	.495 .000 75	-.033 .776 75	.558 .000 75	-.196 .092 75	.350 .002 75	.682 .000 75	.546 .000 75	.593 .000 75	.025 .834 75	.682 .000 75	
x1.11	Pearso Sig. (2- N	.205 .078 75	.149 .203 75	-.131 .262 75	-.088 .452 75	-.119 .307 75	.031 .795 75	.228 .050 75	.389 .001 75	.164 .160 75	.089 .449 75	1	.089 .449 75	.770 .000 75	.200 .085 75	.593 .000 75	.016 .891 75	.770 .000 75	.303 .008 75	.031 .795 75	.111 .342 75	.153 .190 75	.507 .000 75	.542 .000 75	
x1.12	Pearso Sig. (2- N	.339 .003 75	.480 .000 75	-.576 .000 75	.390 .001 75	.406 .000 75	.682 .000 75	.545 .000 75	.291 .011 75	.483 .000 75	.696 .000 75	.089 .449 75	1	.327 .004 75	.495 .000 75	-.226 .051 75	.803 .000 75	-.004 .971 75	.631 .000 75	.682 .000 75	.806 .000 75	.483 .000 75	.088 .451 75	.714 .000 75	
x1.13	Pearso Sig. (2- N	.269 .019 75	.144 .216 75	-.318 .005 75	.128 .273 75	-.079 .498 75	.269 .020 75	.215 .064 75	.289 .012 75	.134 .253 75	.127 .279 75	.770 .000 75	.327 .004 75	1	-.031 .792 75	.540 .000 75	.205 .077 75	.723 .000 75	.286 .013 75	.269 .020 75	.318 .005 75	.234 .044 75	.682 .000 75	.600 .000 75	
x1.14	Pearso Sig. (2- N	.180 .123 75	.396 .000 75	-.432 .000 75	.107 .363 75	.255 .027 75	.108 .356 75	.206 .076 75	.344 .003 75	.308 .007 75	.495 .000 75	.200 .085 75	.495 .000 75	1	-.129 .272 75	.669 .000 75	.030 .795 75	.753 .000 75	.409 .000 75	.572 .000 75	.504 .000 75	-.072 .539 75	.524 .000 75		
x1.15	Pearso Sig. (2- N	.160 .171 75	.026 .825 75	.429 .000 75	.144 .218 75	.217 .061 75	.479 .000 75	.436 .000 75	.135 .248 75	.570 .000 75	.533 .000 75	.593 .000 75	.226 .051 75	.540 .000 75	1	.127 .278 75	.625 .000 75	.205 .077 75	.479 .000 75	.553 .000 75	.685 .000 75	.576 .000 75	.596 .000 75		
x1.16	Pearso Sig. (2- N	.251 .030 75	.425 .000 75	-.592 .000 75	.333 .004 75	.359 .002 75	.455 .000 75	.237 .041 75	.166 .155 75	.364 .001 75	.558 .000 75	.016 .891 75	.803 .000 75	.205 .077 75	.669 .000 75	-.127 .278 75	1	.105 .369 75	.718 .000 75	.771 .000 75	.911 .000 75	.552 .000 75	.131 .264 75	.650 .000 75	
x1.17	Pearso Sig. (2- N	.047 .692 75	-.022 .854 75	-.078 .505 75	.029 .805 75	-.145 .215 75	-.148 .205 75	-.020 .867 75	.159 .172 75	-.067 .567 75	-.196 .092 75	.770 .000 75	-.004 .971 75	.723 .000 75	.030 .795 75	.625 .000 75	.105 .369 75	1	.288 .012 75	.099 .400 75	.190 .103 75	.208 .073 75	.627 .000 75	.414 .000 75	
x1.18	Pearso Sig. (2- N	.116 .324 75	.269 .020 75	-.459 .000 75	.250 .031 75	.212 .067 75	.217 .061 75	.318 .005 75	.301 .009 75	.263 .023 75	.350 .002 75	.303 .008 75	.631 .000 75	.286 .013 75	.753 .000 75	-.205 .077 75	.718 .000 75	.288 .012 75	1	.579 .000 75	.792 .000 75	.683 .000 75	.152 .194 75	.630 .000 75	
x1.19	Pearso Sig. (2- N	.406 .000 75	.327 .004 75	-.469 .000 75	.310 .001 75	.277 .016 75	.621 .009 75	.345 .009 75	.139 .234 75	.556 .000 75	.682 .000 75	.031 .795 75	.682 .000 75	.269 .356 75	.409 .000 75	.079 .499 75	.771 .000 75	.099 .400 75	.579 .000 75	1	.846 .000 75	.728 .000 75	.364 .001 75	.714 .000 75	
x1.20	Pearso Sig. (2- N	.260 .024 75	.387 .001 75	-.610 .000 75	.366 .001 75	.327 .004 75	.510 .000 75	.273 .018 75	.211 .070 75	.429 .000 75	.546 .000 75	.111 .342 75	.806 .000 75	.318 .005 75	.572 .000 75	-.053 .653 75	.911 .000 75	.190 .103 75	.792 .000 75	.846 .000 75	1	.610 .000 75	.212 .067 75	.714 .000 75	
x1.21	Pearso Sig. (2- N	.352 .002 75	.192 .099 75	-.362 .001 75	.269 .038 75	.241 .008 75	.305 .008 75	.412 .013 75	.286 .000 75	.388 .001 75	.593 .000 75	.153 .482 75	.482 .000 75	.234 .504 75	.504 .000 75	-.085 .469 75	.552 .000 75	.208 .073 75	.683 .000 75	.728 .000 75	.610 .000 75	1	.225 .052 75	.643 .000 75	
x1.22	Pearso Sig. (2- N	.295 .012 75	.269 .032 75	-.185 .112 75	.270 .150 75	.240 .016 75	.118 .313 75	.504 .000 75	.108 .356 75	.476 .000 75	.425 .000 75	.507 .000 75	.488 .000 75	.682 .000 75	.572 .000 75	.576 .000 75	.131 .264 75	.627 .000 75	.552 .001 75	.564 .000 75	.612 .000 75	.525 .000 75	1	.599 .000 75	
X	Pearso n Sig. (2- tailed)	.554 .000 75	.539 .000 75	-.427 .000 75	.471 .000 75	.470 .000 75	.590 .000 75	.547 .000 75	.570 .000 75	.539 .000 75	.682 .000 75	.542 .000 75	.714 .000 75	.600 .000 75	.524 .000 75	.296 .010 75	.650 .000 75	.414 .000 75	.630 .000 75	.714 .000 75	.714 .000 75	.643 .000 75	.399 .000 75	1	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

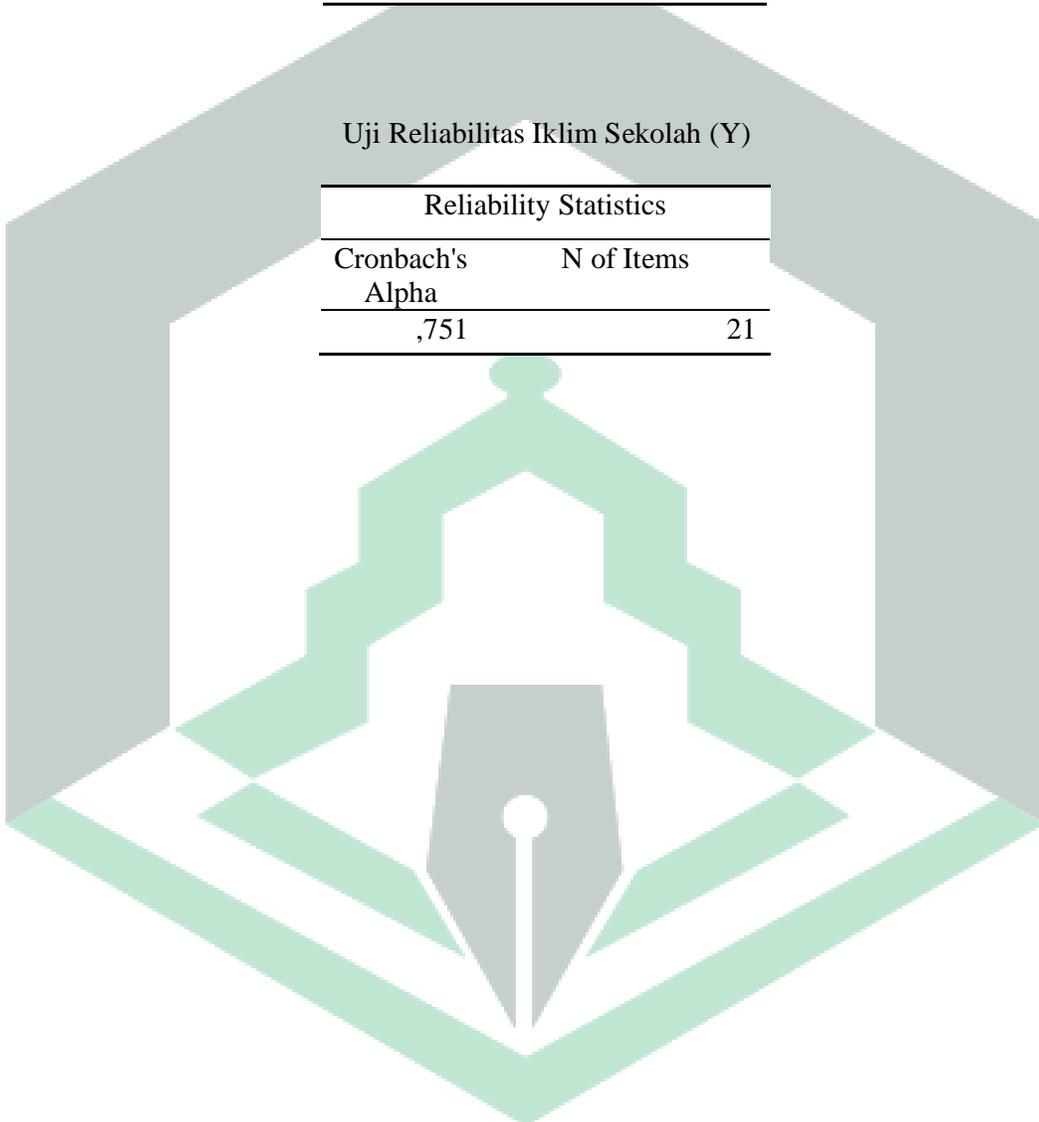
Lampiran 7 : Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	22

Uji Reliabilitas Iklim Sekolah (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	21



Lampiran 8 : Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kepemimpinan Kepala Sekolah	75	23,00	64,00	87,00	78,3733	,57697	4,99668	24,967
Valid N (listwise)	75							

Iklm Sekolah (Y)**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Iklm Sekolah	75	22,00	62,00	84,00	75,5600	,45490	3,93954	15,520
Valid N (listwise)	75							

Lampiran 9 : Waktu dan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Pekan ke			
		I	II	III	IV
1.	Pengajuan Judul Proposal				
2.	Penelitian Judul Proposal				
3.	Bimbingan Proposal				
4.	Seminar Proposal				
5.	Pengurusan Izin Penelitian				
6.	Pengumpulan Data				
7.	Analisis Data				
8.	Bimbingan Skripsi				
9.	Seminar Hasil				
10.	Ujian Akhir				

Lampiran 10 : Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.675	2.247







PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 328048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 267/IP/DPMPSTP/IV/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: NABILA SULO
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Tupai Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 16.0206.0066

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN IKLIM SEKOLAH DI MTS NEGERI MODEL PALOPO

Lokasi Penelitian	: MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) MODEL PALOPO
Lamanya Penelitian	: 29 April 2021 s.d. 29 Juni 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 30 April 2021
 plh. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP



MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 NIP - 19780611 199612 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA PALOPO
 Alamat : Jalan Andi Kambo Telepon. (0471) 22263

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B.328/MTsN.21.14.01/01/PP.01.1/10/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo memberikan keterangan kepada :

N a m a : **NABILA SULO**
 Tempat/Tgl lahir : **Palopo, 17 November 1999**
 NIM : **16.0206.0066**
 Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
 Fakultas : **Tarbiyah dan Ilmu keguruan**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**
 Alamat : **Jl. Tupai Kota Palopo**

Benar-benar telah selesai mengadakan Penelitian di Instansi kami sehubungan dengan Penyusunan Skripsi dengan judul "**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN IKLIM SEKOLAH DI MTs NEGERI KOTA PALOPO**".

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 04 September 2021

Kepala Madrasah


Muh. Nurdin, AN, SPd, SH, M. MPd
 Nip. 19701206 200012 1 002



RIWAYAT HIDUP



NABILA SULO, Lahir di palopo tanggal 17 november 1999.

Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan dari intang mappile dengan sulo zaiduddin. Saat ini, penulis bertempat tinggal di jln balandai Lorong tupai, kec.

Bara, kota palopo. Pendidikan dasara penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SD pesantren modern datok sulaiman bagian putra. Kemudian, di tahun ang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 5Palopo tahun 2013, pada tahun 2013 melanjutkan Pendidikan di SMAN 6Palopo. Pada saat menempuh Pendidikan SMA penulis mengambil jurusan IPA dan aktif di kegiatan ekstrakurikuler yaitu OSIS dan PASKIBRA. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan ditingkat strata satu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program studi Manajemen Pendidikan Islam

Contact person penulis : nabilasulo15@gmail.com