

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA MADRASAH TERHADAP IKLIM MADRASAH DI MTs
NEGERI 1 BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh:

**WITRAN MAMONTO
NIM: 16.2.4.048**



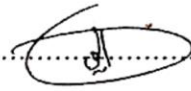





**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
MANADO
202**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Iklim Madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur” yang disusun oleh Witran Mamonto, NIM.16.2.4.048, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Kamis, 23 Juli 2020 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan *beberapa perbaikan*

Manado, 18 Agustus 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. Arhanuddin, M.Pd.I	(..... )
Sekretaris	: Rhyan P. Reksamunandar, M.Si	(..... )
Munaqisy I	: Dr. Ardianto, M.Pd	(..... )
Munaqisy II	: Meiskyarti Luma, M.Pd	(..... )
Pembimbing II	: Dr. Arhanuddin, M.Pd.I	(..... )
Pembimbing II	: Rhyan P. Reksamunandar, M.Si	(..... )

Diketahui oleh :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Manado


Ardianto, M.Pd
NIM. 197603182006041003



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Witran Mamonto

NIM : 16.2.4.048

Tempat/tanggal Lahir : Moyongkota, 01 September 1996

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Alamat : Jl. Camar II, Kelurahan Malendeng, Tikala, Manado.

Judul : Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan
Kepala Madrasah Terhadap Iklim Madrasah di MTs
Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 18 Juli 2020



Witran Mamonto
NIM.16.2.4.048

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi tepat pada waktunya. Tak lupa sholawat dan salam agar tetap tercurah kepada junjungan kita baginda Nabi Besar Muhammad saw sang Revolusioner sejati yang telah berikhtiar memperjuangkan islam.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan menempuh ujian sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Dalam penyusunan skripsi ini penulis tentunya sudah menemui berbagai kesulitan namun berkat ketekunan, ketabahan, dan kesabaran disertai dengan bantuan, bimbingan dari semua pihak terutama dosen pembimbing. Alhamdulillah kesulitan tersebut dapat diatasi. Penulis berharap kiranya skripsi ini bisa memberikan informasi kepada masyarakat dan mahasiswa/mahasiswi dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi kita.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

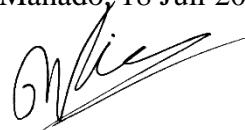
1. Delmus Puneri Salim, S.Ag, M.A., M.Res., Ph.D. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah membuka kesempatan bagi kami untuk membina ilmu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Dr. Ahmad Rajafi, M.H.I selaku Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Dr. Radliyah Hasan Jan, SE., M.Si selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
4. Dr. Musdalifah, M.Si., M.Psi selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

5. Dr. Ardianto M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
6. Drs. Kusnan M.Pd selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
7. Dr. Ardi Lundeto M.Pd.I selaku wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
8. Dr. Feybi Ismail M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
9. Ibu Sulfa Potiua M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam .
10. Dr. Arhanuddin M.Pd.I selaku pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sampai skripsi ini diselesaikan.
11. Bapak Rhyan P. Reksamunandar M.Si selaku pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sampai skripsi ini selesai.
12. Dr. Ardianto, M.Pd selaku Penguji I yang telah meluangkan waktu dalam menguji, memberikan arahan dan motivasi sampai dengan skripsi ini selesai.
13. Ibu Meiskyarti Luma, M.Pd selaku Penguji II yang telah meluangkan waktu dalam menguji, memberikan arahan dan motivasi sampai dengan skripsi ini selesai.
14. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan khususnya pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
15. Kepala MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur beserta seluruh guru dan staf yang sudah membantu selama penelitian.
16. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Yusran Mamonto dan ibunda Wiwik Mamonto, terima kasih atas cinta dan kasih serta doa yang tiada hentinya dipanjatkan.

17. Semua keluarga saya, Sunarti Mokoagow (Nenek), Heru Mamonto, Tirsia Mamonto, Pramudya Ananta Mamonto, yang selalu memberikan semangat serta motivasi
18. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat IAIN Cabang Manado. Yang selalu menjadi spirit perjuangan dalam segala hal.
19. Keluarga besar Kerukunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Bolaang Mongondow Timur. Yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
20. Teman-teman angkatan 16 kelas MPI A dan MPI B. Intan Rahmawati, Rahmad Kadir, Andi Manolang, Rizad Beeg, Ading Imango, Nur Kholis Tadore, Sabri Kinontoa. Cici Ramadan, Ade Putri, Erina Ngadimin, Siswanti Dwi Lestari, Hersi Mamonto. yang telah memberikan dorongan serta semangat.
21. Serta semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam merampungkan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah swt. senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya kepada kita semua. *Aamiin ya Rabbal Alamin*. Akhir kata semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian.

Manado, 18 Juli 2020



Witran Mamonto
NIM. 16.2.4.048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Definisi Operasional.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah.....	7
B. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah.....	9
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah	15
D. Iklim Madrasah	24
E. Penelitian yang Relevan/Penelitian Terdahulu	27
F. Kerangka Berpikir.....	31
G. Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	34
C. Variabel Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data dan Jenis Data.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Instrumen Pengumpulan Data	38
H. Teknik Analisis Instrumen Penelitian	40
I. Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pengujian Persyaratan	58
C. Pengujian Hipotesis.....	62
D. Analisis Lanjut	66
E. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1	Tipe dan ciri kepemimpinan.....	21
3.1	Alternatif Jawaban Skala Likert.....	39
3.2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	41
3.4	Tingkat Keandalan Cronbach.....	42
3.5	Hasil Uji Reliabilitas	43
4.1	Data Statistik Deskriptif Variabel X1	53
4.2	Rumus Penentuan Kategori Berdasarkan Skor Ideal X1	54
4.3	Kategori Variabel X1	54
4.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor.....	54
4.5	Data Statistik Deskriptif Variabel X2	55
4.6	Rumus Penentuan Kategori Berdasarkan Skor Ideal X2	55
4.7	Kategori Variabel X2	55
4.8	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor.....	56
4.9	Data Statistik Deskriptif Variabel Y	56
4.10	Rumus Penentuan Kategori Berdasarkan Skor Ideal Y	57
4.11	Kategori Variabel Y	57
4.12	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor.....	57
4.13	Hasil Uji Normalitas Error	57
4.14	Hasil Uji Non Multikolinearitas.....	58
4.15	Hasil Uji Autokorelasi.....	59

4.16	Hasil Uji Homoskedastisitas	60
4.17	Hasil Analisis Linear Berganda	61
4.18	Hasil Uji Determinasi R^2	62
4.19	Hasil Uji F	63
4.20	Hasil Uji t	64
4.21	Hasil Uji Signifikansi Uji t	65
4.22	Hasil Uji SR dan SE	65

DAFTAR GAMBAR

2.1	Pola Pengaruh Variabel X1, X2, dan Y	31
3.1	Pola Pengaruh Antar Variabel.....	35
4.1	Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	81
2. Surat Keterangan Penelitian.....	82
3. Profil Sekolah.....	83
4. Data Guru dan Staf Tata Usaha	85
5. Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y.....	87
6. Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	90
7. Kuisisioner Angket Penelitian	94
8. Tabulasi Data variabel X1, X2 dan Y	99
9. Statistik Deskriptif Variabel X1, X2 dan Y	107
10. Penentuang kategori Skor Variabel X1, X2 dan Y	108
11. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor Variabel X1, X2 dan Y .	111
12. Uji Kolmogorov Smirnov	112
13. Uji Non Linearitas.....	114
14. Uji Non Multikolinearitas	115
15. Uji Durbin-Watson.....	116
16. Uji Homoskidasitas	117
17. Uji Regresi Linear Berganda	118
18. Uji Determinasi R^2	119
19. Uji F Simultan.....	120
20. Uji t Parsial	121
21. Uji t Signifikansi	122
22. Analisis lanjutan Coefisien Corelasi Variabel X1, X2 dan Y	123
23. Link Angket Penelitian di <i>Google Form</i>	125
24. Dokumentasi Foto	126

ABSTRAK

Nama : Witran Mamonto
NIM : 16.2.4.048
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Iklim Madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui Pengaruh kemampuan manajerial terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur; (2) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur; dan (3) mengetahui pengaruh kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur yang berjumlah 27 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket untuk mengukur variabel kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala madrasah, dan iklim madrasah. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan manajerial terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur sebesar 55,3% dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 3,255 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$); (2) terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur sebesar -1,4,% dengan nilai signifikansi $0,916 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar -0,106 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$); dan (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur sebesar 53,8% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 14,008 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$).

Kata Kunci : *Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Iklim Madrasah*

ABSTRACT

Name : Witran Mamonto
 SRN : 16.2.4.048
 Faculty : Tarbiyah and Teacher Training
 Study Program : Islamic Education Management
 Title : The Relationship between Principal's Managerial Ability and Leadership toward School Climate in MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

This study aims to: (1) find out the relationship between managerial skill and school climate in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur; (2) find out the relationship between the school principal's leadership and the school climate in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur; and (3) find out the relationship between managerial ability and leadership of the principal toward the school climate in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur. This research was correlational research with a quantitative approach. The subjects of this study were 27, including teachers and teaching staff in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur. The data collection method applied a questionnaire to measure the variables of managerial ability, principal's leadership, and school climate. In data analysis techniques, it was used multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1) there is a positive and significant relationship between managerial ability and school climate in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur of 55.3% with a significance value of $0.003 < 0.05$ and tcount of 3.255 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$); (2) there is a negative and insignificant relationship between the principal's leadership and the school climate in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur of -1.4,% with a significance value of $0.916 > 0.05$ and tcount of -0.106 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$); and (3) there is a positive and significant relationship between managerial ability and leadership of the principal toward school climate in MTs Negeri 1, Bolaang Mongondow Timur of 53.8% with a significance value of $0,000 < 0.05$ and tcount of 14.008 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$).

Key Words: managerial ability, leadership, principal, school climate



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹ Pendidikan adalah sumber kebutuhan utama manusia dalam beraktivitas dan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam lingkungan manusia di dunia dan di manapun suatu masyarakat itu hidup dan berkembang serta meluas. Pendidikan adalah tugas suatu negara yang amat penting dalam mendukung kemajuan suatu bangsa.

Hal penting lainnya yang kurang mendapat perhatian dalam suatu upaya pengelolaan lembaga pendidikan yaitu kurangnya perhatian untuk lebih meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam membimbing suatu proses pelaksanaan pendidikan di suatu daerah atau masyarakat. Sedangkan profesionalitas tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan untuk memperbaiki keadaan masyarakat di suatu Negara melalui pendidikan.² Dalam hal ini kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas atau mutu suatu lembaga pendidikan yang dipimpinya agar dapat menghasilkan tenaga pendidik dan peserta didik yang memiliki kemampuan mumpuni sehingga mampu bersaing di era globalisasi saat ini.

¹ Jejen Musfa, *Manajemen Pendidikan: Teori Kebijakan dan Praktik*, Cet. 2 (Jakarta: Kencana, 2017), 9.

² Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah, dari unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 2.

Topik kepemimpinan pendidikan, khususnya kepemimpinan kepala madrasah beserta perannya dalam dunia pendidikan telah menjadi salah satu trending topik dalam berbagai pembahasan, baik dalam forum diskusi maupun penelitian ilmiah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, peran kepala sekolah sebagai manajer dinyatakan secara eksplisit sebagai bagian dari beban kerja. Pasal 54 ayat (1) menyebutkan bahwa “beban kerja kepala satuan pendidikan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan”.³

Kepala madrasah sebagai pemimpin yang membawa kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya harus memiliki karakter dan kriteria tertentu.⁴ Karakter dan kriteria kepemimpinan yang berkualitas diantaranya adalah memiliki integritas pribadi, memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga yang dipimpinnya, mengembangkan kehangatan, budaya, dan iklim organisasi, memiliki ketenagaan dalam manajemen organisasi, serta tegas dan adil dalam mengambil tindakan atau kebijakan kelembagaan. Selain itu, salah satu syarat seorang pemimpin yang baik adalah mampu memahami dan menempatkan dirinya, bawahan, dan organisasi sebagai satu kesatuan yang dikelola secara baik dan berkesinambungan sehingga tercipta suasana dan iklim kerja yang menyenangkan dan penuh persahabatan.⁵

Dalam hal implementasi kepemimpinan kepala madrasah melalui perhatian khusus yang diberikan oleh madrasah terbukti efektif pada penciptaan dan pemeliharaan iklim madrasah yang baik. Terwujudnya iklim madrasah yang baik dapat berdampak pada banyak hal, diantaranya adalah peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap madrasah, guru

³ Hendarman dan Rohamin, *Kepala Sekolah sebagai Manajer Teori dan Praktik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 31.

⁴ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2008), 288.

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Media Elektronik: Telkom University, 2019), <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/14853/manajemen-kepemimpinan-teori-aplikasi.html>.

merasa dihargai, orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan, serta mendorong setiap warga sekolah untuk melakukan yang terbaik.

Berbicara tentang pentingnya iklim madrasah bagi suatu organisasi tidak hanya didasarkan pada pendapat teoritis melainkan juga berdasarkan berbagai hasil temuan penelitian di lapangan. Dari sekian banyak hasil penelitian yang pada umumnya menunjukkan hasil yang relatif sama, yakni menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Berdasarkan hal tersebut, menarik untuk digali lebih jauh terkait strategi yang digunakan oleh kepala madrasah untuk menciptakan iklim madrasah terutama pada lembaga pendidikan seperti di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Berdasarkan uraian pada paragraph sebelumnya disertai dengan pertimbangan bahwa masalah ini belum banyak diteliti oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk menggali informasi lebih mendalam dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Iklim Madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Adapun masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian untuk lebih meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam membimbing suatu proses pelaksanaan pendidikan di madrasah
2. Implementasi standar kompetensi manajerial kepala madrasah masih kurang dalam meningkatkan mutu atau kualitas suatu lembaga pendidikan.
3. Karakter dan kemampuan kepala madrasah dalam mengimplementasikan fungsinya belum optimal.

4. Kepemimpinan kepala madrasah masih kurang efektif dalam pengembangan kelembagaan pendidikan
5. Penciptaan iklim madrasah yang tidak baik akan berdampak pada upaya mewujudkan lingkungan madrasah yang kondusif.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar permasalahan yang dikaji dapat terarah dengan baik, maka fokus utama penelitian ini merujuk pada tiga hal yakni: *Pertama* bagaimana Pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap iklim madrasah *Kedua* bagaimana Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah *Ketiga* bagaimana Pengaruh kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah. Tiga hal inilah yang menjadi kajian utama dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis dan kepentingan ilmu pengetahuan serta sumbangsih bagi peneliti untuk pemikiran keilmuan agar menjadi acuan dalam proses pembelajaran di masa depan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan menambah wawasan dan informasi kepada peneliti tentang pengaruh kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

b. Bagi Madrasah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau input bagi pihak sekolah untuk bahan pemecahan permasalahan-permasalahan yang terjadi di madrasah.

c. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan penelitian ini memberi dorongan untuk lebih baik dalam meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan sehingga nantinya dapat menciptakan iklim madrasah yang lebih efektif.

G. Definisi Operasional

Kemampuan manajerial kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keahlian-keahlian yang dimiliki kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah seperti yang tertuang dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala madrasah yang terdiri dari lima dimensi yaitu: dimensi kepribadian, dimensi manajerial, dimensi kewirausahaan, dimensi supervisi, dan dimensi sosial.

Kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan yang dalam hal ini adalah seluruh warga madrasah madrasah berdasarkan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala madrasah diantaranya kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan kepemimpinan partisipatif.

Iklim madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana atau kondisi madrasah yang terjadi di madrasah itu sendiri, pengelolaan lingkungan madrasah yang kondusif dapat memberikan kontribusi bagi madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan dan tujuan madrasah yang terdiri dari penataan lingkungan fisik sekolah, penataan lingkungan sosial madrasah, penataan personil madrasah dan penataan lingkungan kerja madrasah.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kepala Madrasah

Dalam penelitian ini khususnya pembahasan tentang kepala Madrasah akan dibahas mengenai pengertian, definisi, peran dan fungsi serta tugas dari seorang kepala madrasah yang akan dijelaskan sebagai berikut

Pengertian kepala madrasah diatur dalam PMA No. 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah pasal 1 butir 2 “kepala madrasah adalah pemimpin madrasah”⁶ pengertian kepala madrasah dan kepala madrasah sebenarnya tidak jauh berbeda dalam Permendikbud No 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala sekolah pasal 1 butir 2 yaitu “kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola taman kanak-kanak/taman kanak-kanak luar biasa (TK/TKLB) atau bentuk lain yang sederajat, sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB) atau bentuk lain sederajat sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB) atau bentuk lain yang sederajat, sekolah menengah atas/sekolah menengah kejuruan/sekolah menengah atas luar biasa (SMA/SMK/SMALB) atau bentuk lain yang sederajat, atau sekolah Indonesia di luar negeri (SILN).”⁷

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa pengertian kepala sekolah dan kepala madrasah sebenarnya tidak terlalu berbeda keduanya memiliki makna yang sama yaitu pemimpin di satuan pendidikan hanya saja pada pada madrasah lebih menekankan pada nilai-nilai agama islam dalam implementasi tugas dan fungsi kepala madrasah.

⁶ KANWIL KEMENAG DKI JAKARTA, “Peraturan Menteri Agama (PMA) No.58 Tahun 2017 Tentang Kepala Mandrasah,” 2020, <https://dki.kemenag.go.id/produk-hukum/search?q=kepala+madrasah>.

⁷ Hendarman dan Rohamin, *Kepala Sekolah Sebagai Manajer Teori dan praktik*, 33.

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “Kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Begitupun kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan madrasah kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga sedangkan madrasah adalah satuan pendidikan formal pada kementerian agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama islam. Secara etimologi kepala madrasah adalah guru yang memimpin madrasah. Berarti secara terminology kepala madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, ataupun tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸

Kepala madrasah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin. Kepala madrasah mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Pertama, kepala madrasah adalah pengelola pendidikan di madrasah dan kedua, kepala madrasah adalah pemimpin formal pendidikan di madrasah.⁹

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dimadrasah, harus mempengaruhi dirinya sendiri untuk melakukan hal yang baik dan benar, sebelum mempengaruhi orang lain untuk berbuat baik dan benar. Hal ini dimaksudkan dalam rangka upaya secara kontinu membangun kapasitas dan

⁸ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 14.

⁹ Ulfiana Ayu Kusuma, “Pengaruh Kemampuan Manajerial kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap kinerja Guru Sekolah dasar Di Gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal” (Tesis, Semarang, Jurusan pendidikan guru sekolah dasar fakultas ilmu pendidikan universitas semarang Universitas Semarang, 2016), 46.

kemampuannya dalam memimpin madrasah. Jika kepala madrasah melakukan hal yang baik dan benar, maka proses untuk mempengaruhi warga madrasah agar berbuat baik dan benar juga semakin mudah. Dalam hal ini kepala madrasah berperan sebagai teladan bagi warga madrasah.

Kepala madrasah harus menjadi kordinator dan pelatih dengan fungsi utama membantu warga madrasah untuk selalu belajar memutuskan dan bekerja lebih efektif dan efisien. Misalnya kepala madrasah membantu dalam menetapkan prosedur kerja untuk pencapaian tujuan pembelajaran oleh guru, hal ini merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan madrasah dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan antara guru dan kepala madrasah karena interaksi yang terjalin bersifat kolegial. Guru tidak takut untuk mengungkapkan permasalahan yang dihadapinya kepada kepala madrasah. Kepala madrasah dalam hal ini harus dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi guru baik yang bersifat pribadi maupun masalah kerja di madrasah, karena permasalahan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya di madrasah.¹⁰

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah selain dari pemimpin suatu lembaga pendidikan juga memiliki tugas sebagai manajer dimadrasah untuk mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya dengan menggunakan sumber daya yang ada dimadrasah untuk mencai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah

Dalam bab ini khususnya pada pembahasan tentang kemampan manajerial kepala madrasah akan dibahas mengenai pengertian dan definisi, peran dan fungsi serta indikator-indikator dari kemampuan manajerial kepala madrasah untuk pengelolaan lembaga pendidikan.

¹⁰ Gunawan dan Noor, *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Praktik*, 551.

Istilah kemampuan manajerial kepala madrasah tidak jauh berbeda dengan kemampuan manajerial kepala sekolah yang membedakan hanyalah departemen yang menaungi lembaga pendidikan tersebut yaitu Departemen Pendidikan Nasional menggunakan istilah kepala sekolah sedangkan Departemen Agama menggunakan istilah kepala madrasah, adapun dari segi bahasa yaitu kepala sekolah menggunakan bahasa Indonesia dan kepala madrasah menggunakan bahasa Arab kedua istilah tersebut memiliki arti dan makna yang sama serta tugas dan fungsi juga yang sama yaitu pemimpin di lembaga pendidikan.

Dari uraian penjelesan persamaan dan perbedaan istilah yang sudah dijelaskan diatas dalam pembahasan ini penulis menggunakan istilah kemampuan manajerial kepala madrasah. Istilah kemampuan manajerial kepala madrasah terdiri kata kemampuan, manajerial, dan kepala madrasah yang akan dijelaskan sebagai berikut. Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia, kata kemampuan didefinisikan sebagai kesanggupan, kecakapan, kekuatan dan kekayaan. Adapun penggunaannya, kata kemampuan sering disebut juga dengan kompetensi. Kompetensi adalah *“An underlying characteristic of an individual which is usually selected to effective an superior performance in a job”* atau kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku setiap perorangan yang dapat diukur atau dihitung

dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku unggul dari seorang pelaku yang berprestasi rata rata, atau seorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif.¹¹ Kemampuan atau kompetensi dari seseorang sudah ada sejak orang tersebut dilahirkan. seiring dengan pertumbuhan, kemampuan itu akan terus berkembang jika dilatih dan dibiasakan secara terus menerus maka akan menghasilkan kemampuan yang unggul dari orang lain.

Adapun definisi dari kemampuan manajerial telah dikemukakan oleh beberapa ahli. T. Hani Handoko menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa “*Manajerial skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik”. Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.¹²

¹¹ Marius R. Surana, “Hubung Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bantul” (Yogyakarta, Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2010)

¹² Andi F. Anwar, “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Negeri Se Kecamatan Kotagede Yogyakarta.” (Skripsi Sarjana, Yogyakarta, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), 15.

Dari uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah adalah kemampuan atau kecakapan seorang pemimpin lembaga pendidikan atau kepala madrasah dalam menggerakkan atau mempengaruhi bawahan untuk bekerja dengan baik.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, seorang kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah. Kemampuan memberdayakan tenaga pendidik di madrasah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga pendidik dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman bagi mereka yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan lebih mudah dalam memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka meningkatkan kinerjanya di madrasah. Dalam perannya sebagai manajer, kepala madrasah bertugas: menyusun program, menyusun pengorganisasian madrasah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya madrasah dan mengendalikan kegiatan.¹³ Untuk mengimplementasikan peran dan fungsi dari kemampuan manajerial kepala madrasah dibutuhkan beberapa indikator dalam

¹³ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 97.

mengukur kemampuan manajerial kepala madrasah dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Adapun indikator dalam mengukur kemampuan manajerial kepala madrasah mengacu kepada standar kompetensi seperti yang tertuang dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala madrasah yaitu:

1. Dimensi Kepribadian

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di madrasah/madrasah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.
- f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2. Dimensi Manajerial

- a. Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim madrasah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - g. Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - h. Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah.
 - i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - k. Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - l. Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.
 - m. Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah.
 - n. Mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah.
 - p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
3. Dimensi Kewirausahaan
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah.
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah.
 - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah.

- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Dimensi Supervisi
 - a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 5. Dimensi Sosial
 - a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah
 - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa kepala madrasah harus memperhatikan dan selektif dengan adanya standar kompetensi kepala madrasah diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala madrasah dalam mengatur madrasah sehingga menghasilkan madrasah yang bermutu karena keberhasilan madrasah tidak terlepas dari kepala madrasah sebagai pemimpin.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pembahasan mengenai kepemimpinan kepala madrasah tentu tidak asing lagi dengan istilah yang sering dijadikan topik diskusi, seminar maupun workshop dan dalam penelitian-penelitian yang lain. Dalam kesempatan ini topik kepemimpinan kepala madrasah dalam pembahasan ini yaitu mengenai pengertian, definisi, peran, fungsi, gaya kepemimpinan serta ciri-ciri kepemimpinan.

¹⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah* (Media Online: Simpuh Kemenag, 2020), http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf.

Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris sering disebut dengan *leader* dari akar kata *lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* terkandung makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, mengerahkan orang lain, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan mengerahkan orang lain melalui pengaruhnya. Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Kepemimpinan lebih tertuju pada gaya seorang pemimpin dalam memimpin. Seperti yang dikemukakan Kartono dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan*, dikatakan bahwa dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (diri pemimpin) dan hubungan kepatuhan-kepatuhan para pengikut/bawahannya karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpinnya.¹⁵

Dari pengertian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dua arah antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin mempengaruhi bawahan dengan sikap atau karakter yang dimiliki pemimpin sehingga terjadi hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan. Dalam Al-Quran sikap yang kiranya harus dimiliki seorang disebutkan dengan jelas dalam surat Al-Imran ayat 159 sebagai berikut :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ
عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

¹⁵ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet.1 (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), 11.

Terjemahannya:

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."¹⁶

Dalam ayat di atas menurut tafsir Ibnu Katsir kata *"maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka"* yaitu berkat rahmat Allah-lah kamu bersikap lemah lembut terhadap mereka tiada lain hal itu di jadikan oleh Allah buatmu sebagai rahmat buat dirimu dan juga buat mereka. Kemudian firman Allah *"sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu"* Al-fazzu artinya keras, tetapi makna yang dimaksud ialah keras dan kasar dalam berbicara, karena dalam firman selanjutnya disebutkan *"lagi berhati kasar"* dengan kata lain, sekiranya kamu kasar dalam berbicara dan berkeras hati dalam menghadapi mereka, niscaya mereka bubar darimu dan meninggalkan kamu. Akan tetapi Allah menghimpun mereka di sekelilingmu dan membuat hatimu lemah lembut terhadap mereka sehingga mereka menyukaimu.¹⁷

Jika dikaitkan dengan konteks kepemimpinan kepala madrasah kutipan ayat di atas menggambarkan bahwa seorang pemimpin hendaknya memiliki sikap tegas namun tidak otoriter, mampu berinteraksi dan membina bawahannya dalam hubungan yang harmonis sehingga tercipta kondisi iklim yang kondusif, dan mengutamakan musyawarah serta memiliki komitmen yang kuat untuk mendedikasikan diri demi tercapainya tujuan madrasah. Individu yang dapat mengembangkan kemampuan mempengaruhi individu-individu lainya dapat dikatakan memiliki karakter kepemimpinan. Kepemimpinan tersebut dapat

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (Yogyakarta: CV Darus Sunnah, 2015).

¹⁷ Al imam Abdul Fida Ismail Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Kasir : Juz 4 Ali-Imran 92 s.d An-Nisa 23*. Ebook *Tafsir Ibnu Katsir 4* (Media Online: Menurut Pemahaman Salaful Ummah, 2020), www.alquran-sunnah.com.

diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama serta tekun mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinanya.¹⁸

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksakannya. Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Adapula pemimpin informal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain.¹⁹

Menurut French dan Raven, kekuasaan yang dimiliki pemimpin dapat bersumber dari

1. *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
2. *Coertive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
3. *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
4. *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristiknya pribadinya, reputasinya atau karismanya.

¹⁸ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Cet. 7 (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 152.

¹⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Cet. 14 (Bandung: Rosdakarya, 2017), 91.

5. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidanya.²⁰

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila telah memiliki tiga unsur berikut: kepemimpinan, pengikut, dan situasi. Setiap individu memiliki pengaruh terhadap individu-individu lainya dan pengaruh tersebut semakin lama semakin tumbuh.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan pendidikan, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan pendidikan adalah proses memengaruhi dan membimbing yang dilakukan oleh seseorang pemimpin terhadap pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu dan kelompok agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Sementara itu, Menurut Anwar kepemimpinan pendidikan berarti usaha untuk memimpin, mempengaruhi dan memberi bimbingan kepada para personel pendidikan sebagai bawahan agar berbagai tujuan pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan.²¹ Kepemimpinan pendidikan dilakukan di lembaga pendidikan, dengan tujuan mempengaruhi semua warga madrasah melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan pada akhirnya bertujuan untuk mengembangkan segenap potensi yang dimiliki peserta didik.

Menurut Tahalele dan Indrafacrudi mengemukakan ada dua fungsi kepemimpinan pendidikan, yaitu :

²⁰ Abdus Salam DZ, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, Cet. 3 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 272.

²¹ Musfa, *Manajemen Pendidikan: Teori Kebijakan dan Praktik*, 302.

1. Fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tentunya harus mampu mengarahkan warga madrasah untuk mencapai tujuan madrasah secara bersama-sama seperti :

- a. Memikirkan dan merumuskan tujuan madrasah, serta menjelaskan kepada warga madrasah, sehingga mereka menyadari dalam bekerja sama mencapai tujuan madrasah.
- b. Memberi dorongan dan menjelaskan situasi kepada warga madrasah, agar dapat ditemukan rencana-rencana kepemimpinan yang lebih baik.
- c. Membuat warga madrasah dalam mengumpulkan informasi yang perlu, sehingga dapat melakukan pertimbangan yang sehat.
- d. Menggunakan kesanggupan-kesanggupan dan minat warga madrasah .
- e. Memberikan dorongan-dorongan kepada setiap warga madrasah untuk mengungkapkan perasaan dan pikiran serta memilih buah pikirannya yang baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- f. Memberikan kepercayaan kepada anggota dengan cara mendelegasikan sebagian tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan tiap anggota demi kepentingan bersama.

2. Fungsi kepemimpinan yang bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan

Fungsi ini dilihat dari cara bagaimana kepala madrasah mampu menciptakan suasana madrasah yang nyaman seperti :

- a. Memupuk dan memelihara sikap kerja sama demi tercapainya tujuan madrasah
- b. Menanamkan dan memupuk perasaan para warga madrasah bahwa mereka adalah bagian dari organisasi madrasah secara keseluruhan.
- c. Memupuk dan memelihara semangat semua warga madrasah melalui pemberian penghargaan terhadap usaha-usaha yang baik dari anggotanya.
- d. Mengusahakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan, baik ruangan, fasilitas, maupun situasinya

- e. Menggunakan kelebihan-kelebihan yang ada pada dirinya untuk mengembangkan kesanggupan-kesanggupan anggotanya, sehingga ia dapat diakui dan diterima oleh bawahan secara wajar.

Sementara itu, corak dari kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin disebut tipe kepemimpinan. Siagian menyatakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan digolongkan pada lima tipe dan ciri-cirinya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Tipe dan Ciri Kepemimpinan

No	Tipe Kepemimpinan	Ciri-Ciri
1.	Otokratis	<ul style="list-style-type: none"> a. Menganggap organisasi adalah milik sendiri. b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. c. Menganggap bawahan sebagai alat semata. d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat. e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya. f. Dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengadung unsur paksaan dan hukuman.
2.	Militeristis	<ul style="list-style-type: none"> a. Dalam menggerakkan bawahanya selalu menggunakan sistem perintah. b. Dalam menggerakkan bawahan selalu bergantung pada pangkat dan jabatan. c. Senang pada formalitas yang berlebihan. d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahanya. e. Sukar menerima kritik dari bawahanya. f. Mengemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
3.	Peternalistik	<ul style="list-style-type: none"> a. Menganggap bawahanya sebagai manusia yang belum dewasa. b. Bersifat terlalu melindungi. c. Jarang memberi kesempatan kepada bawahanya untuk mengambil keputusan, mengambil inisiatif dan mengembangkan daya kreasinya. d. Sering bersifat mahatahu atau orang yang tahu segalanya.
4.	Karismatik	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki daya tarik yang sangat besar. b. Mempunyai pengikut yang besar.
5.	Demokratis	<ul style="list-style-type: none"> a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak pada manusia sebagai makhluk termulia di dunia. b. Selalu berusaha mensinkronnasikan antara kepentingan tujuan organisasi dan kepentingan tujuan pribadi bawahanya. c. Senang menerima saran dan pendapat bahkan kritik dari bawahanya. d. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha. e. Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.

Hubungan pemimpin dan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah namun senantiasa harus terdapat adanya interaksi (*interaction*) sehingga dapat terwujud hubungan dua arah yang konstruktif. Hubungan tersebut dapat berupa pengaruh pemimpin terhadap yang dipimpin agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Pengaruh kepemimpinan dapat timbul akibat hasil kerjanya sendiri yang langsung mempengaruhi pekerjaan kelompok akibat dari tindakan-tindakan yang dilakukannya oleh pemimpin. Tindakan-tindakan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara agar keinginannya dapat dilaksanakan oleh bawahannya.

Kemampuan pemimpin mempengaruhi orang lain melalui kelebihan yang dimilikinya baik yang berkaitan dengan sifat kepribadian, maupun dengan keluasan pengetahuan dan pengalamannya yang mendapat pengakuan dari orang-orang yang dipimpinnya disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku pemimpin pada saat ia berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dipimpinnya. Sementara itu, gaya kepemimpinan menurut Rivai adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Dalam pengertian lain, Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, gaya kepemimpinan meliputi empat bagian yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang sifatnya konstruktif, yaitu gaya kepemimpinan yang dicirikan dengan komunikasi satu arah dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan.
2. Gaya kepemimpinan konsultatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin telah membuka komunikasi dua arah dengan menyimak gagasan bawahan. Sekalipun demikian, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan masih dilakukan oleh pemimpin.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
4. Gaya kepemimpinan yang sifatnya mendelagasi, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendiskusikan dengan bawahan hanya dalam pemecahan masalah saja. Sedangkan proses pengambilan keputusan didelegasikan kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya.²²

Sementara itu, gaya kepemimpinan menurut Teori *Path Goal* (Jalan Tujuan) adalah:

1. Kepemimpinan *Directif*

Kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokrasi) kepada bawahan. Tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan. Gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang dengan memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya. Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahannya yang melaksanakan. Karena Pelaksanaannya yang tegang dan kaku kepemimpinan atau pemimpin tipe ini lebih tepat dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi untuk dilakukan.

2. Kepemimpinan *Suportif*

Gaya Kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawahannya,

²² Imam Gunawan dan Djum Djum Noor, *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Praktik*, Cet. 1 (Bandung: Alfabeta, 2017), 551.

mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian kepada bawahan untuk menciptakan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang ramah. Hal ini termasuk meningkatkan motivasi diri sehingga membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya seperti ini sangat efektif ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, stres, membosankan atau berbahaya. Perilaku ini sangat diperlukan dalam situasi dimana tugas atau hubungan fisik atau psikologisnya kurang baik.

3. Kepemimpinan *Partisipatif*

Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya saran-saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, bawahannya merasa lebih dihargai oleh atasannya karena dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik.²³

D. Iklim Madrasah

Dalam pembahasan mengenai iklim madrasah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan iklim madrasah dimana akan dibahas anatara lain pengertian dan definisi dari iklim madrasah, prinsip-prinsip iklim madrasah, dan indikator-indikator yang mendukung terciptanya iklim madrasah yang kondusif.

Secara konseptual, iklim lingkungan atau suasana di madrasah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, setiap madrasah. Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan madrasah dapat dilihat dari factor seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan pembelajaran di kelas.

Beberapa pengertian lain mengenai iklim madrasah yang hampir memiliki makna serupa dikemukakan berikut ini. Hoy dan Miskel merumuskan pengertian

²³ Christian Bayu Putra, Hamida Utami, dan Mochamad Hamka, "Pengaruh kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan," *Administrasi Bisnis* Vol.2 No. 2 (2013): 13.

iklim madrasah sebagai persepsi guru terhadap lingkungan kerja umum madrasah. De Roche mengemukakan iklim sebagai personal, social dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan madrasah. Finberg menegaskan bahwa lingkungan yang sehat di suatu madrasah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif. Ia memberikan argumen bahwa pembentukan lingkungan kerja madrasah yang kondusif menjadikan seluruh anggota madrasah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Hoy dan Hanum menemukan bahwa lingkungan madrasah dimana rasa kebersamaan guru tinggi, dukungan sarana memadai, target akademik tinggi, dan kemantapan integritas madrasah sebagai suatu institusi mendukung pencapaian prestasi akademik siswa yang lebih baik.²⁴

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara unggul yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengerti tujuan mereka bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut
3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, tetapi sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru sehingga memperoleh kepuasan²⁵

9. ²⁴ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Madrasah* (Yogyakarta: Gava Media, 2015),

²⁵ Hendarman dan Rohamin, *Kepala Sekolah Sebagai Manajer Teori dan praktik*, 48.

Penciptaan iklim madrasah yang kondusif tidak semata-mata dilihat dari aspek fisik, melainkan juga aspek-aspek nonfisik, justru aspek nonfisik memegang peran yang sangat urgen dalam pencapaian tujuan pendidikan di madrasah. iklim madrasah sangat dipengaruhi oleh perilaku-perilaku orang-orang baik di dalam madrasah maupun di luar madrasah. Hal-hal yang menentukan iklim madrasah diantaranya adalah interaksi antara guru dengan kepala madrasah, interaksi guru dengan guru, interaksi antara guru dengan siswa, interaksi siswa dengan siswa, interaksi kepala madrasah dengan siswa serta interaksi madrasah dengan masyarakat. Unsur-unsur tersebut dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam mencapai tujuan pendidikan pada umumnya dan tujuan madrasah pada khususnya sehingga terjadi hubungan kerja sama pada semua personil.²⁶ Terdapat beberapa indikator penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan iklim madrasah yang kondusif yaitu:

1. Penataan Lingkungan Fisik Madrasah

Dalam penataan lingkungan fisik madrasah terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut :

a. Perawatan Fasilitas Fisik Madrasah

Salah satu ciri madrasah efektif adalah terciptanya budaya dan iklim madrasah yang menyenangkan sehingga siswa merasa aman, nyaman, dan tertib di dalam belajarnya. Fasilitas-fasilitas fisik madrasah yang terawat dengan baik ditandai oleh penampilan fisik madrasah yang selalu bersih, rapi, indah dan nyaman.

b. Penataan Ruang Kelas

Penataan ruang kelas ditujukan untuk memperoleh kondisi kelas yang menyenangkan sehingga terciptanya suasana yang mendorong siswa lebih tenang belajar.

c. Penggunaan Sistem Kelas Berpindah (*Moving-Class*)

Moving class adalah system pengelolaan aktivitas pembelajaran di mana kelas-kelas tertentu ditata khusus untuk menjadi sentra pembelajaran

²⁶ Warni T. Sumar, *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal*, Cet. 1 (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 49.

bidang studi/mata pelajaran tertentu. Penggunaan system *moving class* dapat ditempuh untuk mengefektifkan penataan ruangan kelas sebagai sentra belajar.

d. Penggunaan Poster Afirmasi

Poster-poster afirmasi yaitu poster yang berisi pesan-pesan positif yang digunakan dan dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan dapat selalu dilihat oleh siswa. Poster afirmasi ini dapat digunakan untuk mensosialisasikan dan menanamkan pesan-pesan spiritual kepada siswa dan warga madrasah.

2. Penataan Lingkungan Sosial Madrasah

Dalam penataan lingkungan sosial madrasah terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut :

a. Penciptaan Keamanan di Lingkungan Madrasah

Madrasah efektif perlu memperhatikan keamanan sekitar madrasah sehingga madrasah terbebas dari gangguan baik dari dalam maupun dari luar madrasah. Untuk menjamin keamanan madrasah maka harus didukung adanya tata tertib madrasah yang menjadi acuan dari semua warga madrasah.

b. Penciptaan Relasi Kekeluargaan dan Kebersamaan

Madrasah menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara kepala madrasah, guru, karyawan, siswa, dan orangtua, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan.

3. Penataan Personil Madrasah

Dalam penataan lingkungan personil madrasah terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut :

a. Pemberian Ganjaran Positif bagi Karya Terbaik Siswa

Karya-karya cemerlang siswa dipajang di kelas atau ruangan kepala madrasah dan diberi ganjaran positif. Ganjaran hendaknya diberikan sesegera mungkin dan diarahkan untuk memberi rasa kebanggaan dan untuk mempertahankan motivasi siswa yang diberi ganjaran serta menstimulasi siswa lainnya untuk ikut berprestasi.

b. Pengembangan Rasa Memiliki terhadap Madrasah

Madrasah menciptakan rasa memiliki sehingga guru, staf administrasi dan siswa menunjukkan rasa bangga terhadap madrasah. Setiap warga madrasah merasa bertanggung jawab untuk menjaga kondusivitas lingkungan madrasah.

c. Pemberian Jaminan atas Kesejahteraan Siswa

Kesejahteraan siswa merupakan masalah penting yang digunakan dalam pembentukan keputusan tentang mereka. Setiap keputusan yang dibuat di madrasah hendaknya memperhatikan kebutuhan, kepentingan, dan kondisi khusus siswa. Keputusan yang dibuat hendaknya juga dapat memenuhi prinsip keadilan dan kesetaraan di kalangan siswa, termasuk keadilan dan kesetaraan gender, ras, etnis, kelas social, agama, kondisi fisik, ataupun varian-varian latar siswa lainnya.

d. Akseptabilitas Guru terhadap Metode Pembelajaran Terbaru

Guru bersedia mengubah metode-metode mengajar, bila metode yang lebih baik diperkenalkan kepadanya. Berbagai metode dan strategi pembelajaran yang efektif telah ditawarkan dan disosialisasikan melalui berbagai media seperti buku, internet, dan pelatihan.

e. Harapan yang Tinggi untuk Berprestasi

Karakteristik ini pada umumnya ditemukan dalam madrasah efektif. Penelitian Moedjiarto dan Witte dan Walsh mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara harapan yang tinggi untuk berprestasi dan prestasi akademik siswa. Karakteristik ini berkenaan dengan penciptaan etos positif yang dapat mendorong siswa untuk terus berprestasi.

4. Penataan Lingkungan Kerja Madrasah

Dalam penataan lingkungan kerja madrasah terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut :

a. Pengaturan Jadwal Acara dan Aktivitas Madrasah

Semua aktivitas madrasah harus dijadwalkan dengan baik agar kegiatan proses belajar mengajar tidak terganggu. Semua kegiatan kurikuler, kokulikuler, maupun

ekstrakurikuler, hendaknya diatur sedemikian rupa sehingga tidak terjadi saling tumpang tindih.

b. Penciptaan Budaya Kerja

Salah satu bentuk pengembangan budaya kerja yang positif adalah budaya mutu. Filosofi utama budaya mutu adalah “perbaiki prosesnya sebelum hasilnya jelek” hal ini membawa implikasi bahwa madrasah perlu didorong untuk tidak hanya melihat aspek input manajemen tetapi jauh lebih penting adalah proses manajemennya.²⁷

E. Penelitian yang Relevan/ Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan judul penelitian yang sama persis namun peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang ditemukan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang berjudul “Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru, keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim sekolah, dan moral guru SMA Negeri di Kota Merauke berada dalam kategori tinggi dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim madrasah, dan moral kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Merauke.²⁸
2. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Guru di SMK Negeri Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian

²⁷ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, 27.

²⁸ Basilus Werang dan Redan, “Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Merauke,” *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10 (2012).

ini berkesimpulan bahwa dari hasil penelitian baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap komitmen guru dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel variabel yang ada terhadap komitmen guru.²⁹

3. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal” kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus Mas Mansyur kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal, adapengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus Mas Mansyur kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal, ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus Mas Mansyur kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal.³⁰

Dalam penelitian ini yang menjadi perbedaan antara penelitian terdahulu adalah penentuan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan iklim madrasah sebagai variabel terikat. Selain itu, dari aspek lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur yang memiliki lokasi yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

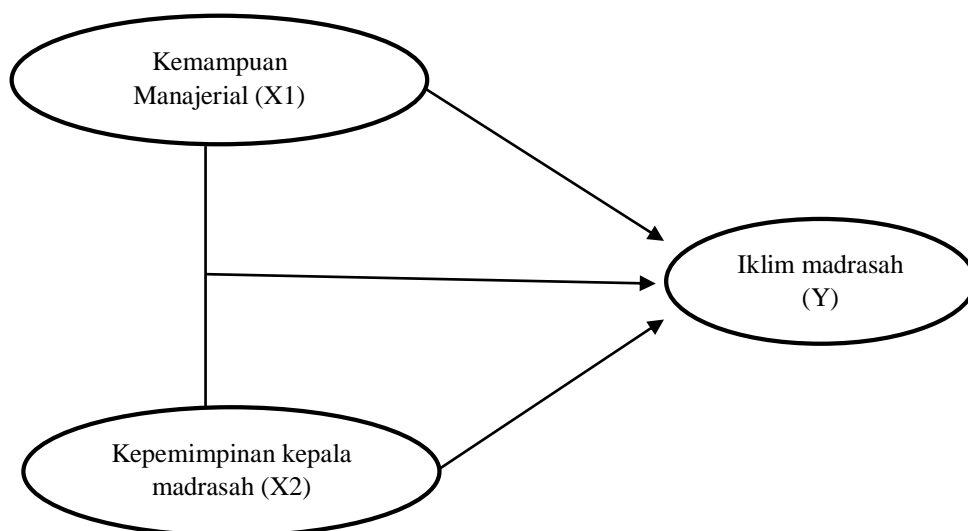
²⁹ Novitasari, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap komitmen guru di SMK Negeri Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan” (Bandar Lampung, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, 2017).

³⁰ Ayu Kusuma, “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal.” (Skripsi, Semarang, Universitas Negeri Semarang) 2016

F. Kerangka Berfikir

Seorang kepala madrasah harus mampu memiliki kemampuan manajerial yang efektif agar dapat memajemen organisasi dalam hal ini yaitu madrasah sehingga dapat tercipta madrasah yang bermutu dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Kepala madrasah dalam perannya sebagai pemimpin di madrasah harus mampu mempengaruhi seluruh warga madrasah dengan kepemimpinan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan pendidikan. Sementara itu, iklim madrasah adalah keadaan atau suasana yang terjadi di dalam lingkungan madrasah. Lingkungan yang sehat di suatu madrasah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang kondusif.

Berdasarkan uraian sebelumnya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi kepala madrasah untuk mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinannya untuk menciptakan iklim madrasah yang kondusif di lingkungan madrasah. Hubungan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah akan digambarkan melalui pola hubungan yang tergambar pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Pola Pengaruh Variabel X1, X2, dan Y

Keterangan :

X1 : Kemampuan manajerial kepala madrasah

X2 : Kepemimpinan kepala madrasah

Y : Iklim madrasah

Dari skema pada gambar 2.1 menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah (X1) dan kepemimpinan kepala madrasah (X2) adalah variable bebas, sedangkan iklim madrasah (Y) adalah variabel terikat. Jika kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah adalah factor pendukung proses manajemen di madrasah dan dapat mempengaruhi semua warga madrasah, maka pendukung dan pengaruh tersebut dapat menciptakan iklim madrasah yang kondusif.

G. Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga rumusan hipotesis yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. ($H_{a1} : \rho \neq 0$)
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. ($H_{a2} : \rho \neq 0$)
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. ($H_{a3} : \rho \neq 0$)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel yang diteliti sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian Komparasioanal dan korelasional. penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur signifikansi dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian Komparisonal adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat³¹

2. Pendekatan Penelitian

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh antara variable, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menakankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Analisis deskriptif melakukan analisisnya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahamidan disimpulkan.³²

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Metode survei adalah metode penelitian kuantitaif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini,

³¹ Widodo, *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 67.

³² Suranto, *Metodologi Penelitian dalam pendidikan dengan program SPSS* (Tangerang: Loka Karya, 2019), 25.

tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku.³³ Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti langsung ke objeknya sehingga termasuk ke dalam kategori penelitian lapangan.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan terhitung dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juni 2020 di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Sekolah tersebut bertempat di Desa Bongkudai, Kecamatan Modayag Barat, Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur adalah lembaga pendidikan islam negeri pertama di bawah naungan Kementrian Agama Republik Indonesia di kabupaten Bolaang Mongondow Timur dengan Akreditasi A. Sekolah ini didirikan tahun 2003 dan mulai beroperasi di tahun yang sama sampai dengan saat ini.

MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur adalah sekolah yang berprestasi. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya penghargaan/prestasi yang didapatkan oleh sekolah baik pada tingkat local maupun tingkat nasional, salah satunya adalah lomba Olimpiade Sains Nasional (OSN) dan Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN) yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan kabupaten Bolaang Mongondow Timur, dimana tercatat ada 3 siswa yang mendapat peringkat 1 dalam lomba tersebut.

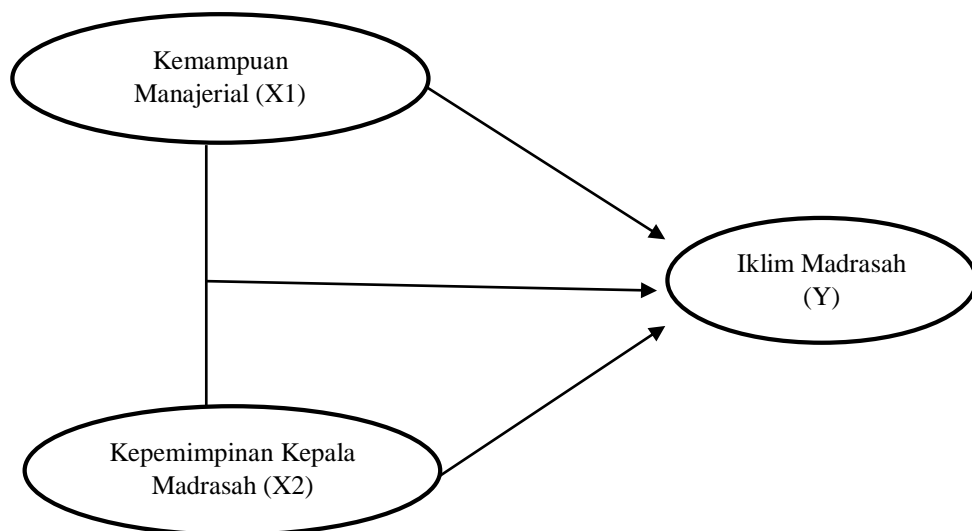
MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan islam yang berada di kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang cukup populer dan termasuk sekolah favorit di wilayah tersebut. Hal ini menandakan bahwa sekolah ini memiliki daya tarik dan popularitas yang tinggi bagi masyarakat Bolaang Mongondow Timur Khususnya yang berada di kecamatan Modayag Barat. Dengan demikian sekolah tersebut layak dijadikan sebagai lokasi penelitian.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 36.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen dalam Bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Yang menjadi Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Manajerial (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_2). Variabel Dependen sering disebut juga variabel *output*, kriteria, atau konsekuensi. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³⁴ Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Iklim Madrasah (Y). Pola pengaruh antar variabel dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1 Pola Pengaruh Variabel

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 39.

D. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek/obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi juga merupakan objek maupun subjek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah penelitian.³⁵ Sementara itu, menurut Suranto populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti.³⁶ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur yang berjumlah 27 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).³⁷ Singkatnya sampel mempunyai makna ringkas, yaitu sebagian kecil objek yang diteliti.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan jumlah sampel yang digunakan menggunakan teknik *total sampling*. *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dimana subjek diwakili dari ciri subjek tertentu dalam proposisi.³⁸ Menurut Sugiyono *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun yang dimaksud dengan *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³⁹

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, Cet. 25 (Bandung: Alfabeta, 2017), 60.

³⁶ Suranto, *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan dengan Program SPSS*, 15.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 81.

³⁸ Suranto, *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan dengan Program SPSS*, 16.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 85.

Adapun yang dimaksud sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur yang berjumlah 27 orang dengan rincian 21 orang tenaga pendidik dan 6 orang tenaga kependidikan. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf TU) karena sesuai dengan judul penelitian ini yang merasakan langsung dampak kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah adalah para tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tersebut.

E. Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berskala interval. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi-informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka.⁴⁰ Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang dihimpun oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.⁴¹ Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Data yang didapat berupa jawaban responden pada pertanyaan mengenai kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala madrasah, dan iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Misalnya melalui berbagai sumber yaitu literature, artikel, dan situs di internet

⁴⁰ Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 137.

yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.⁴² Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah dokumentasi, dan tabel-tabel statistic.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Uma Sekaran, kriteria angket yang baik yaitu terletak pada prinsip penulisan, pengukuran dan penampilan fisik.⁴³

G. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpul data adalah alat yang digunakan pada saat peneliti mengumpulkan data penelitian.⁴⁴ Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) berupa pertanyaan tertutup, dengan memberikan lima jawaban alternative menggunakan skala bertingkat (skala Likert) sehingga responden tinggal memilih pada jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dan skor/nilai yang bersesuaian dapat dilihat pada Tabel 3.1. Pertanyaan dalam angket dibuat dengan memanfaatkan media *online* menggunakan *Google Form*.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 137

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 199.

⁴⁴ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan : Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarikan Kesimpulan* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 13.

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Skala Likert

No	Nilai	Keterangan
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Ragu-Ragu
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan defenisi operasional masiung-masing variabel, dapat diketahui indicator untuk setiap variabel yang kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan angket penelitian. Adapun kisi-kisi instrument penelitian dapt dilihat pada Tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item	Jumlah
1	Kemampuan manajerial kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi kepribadian 2. Dimensi manajaerial 3. Dimensi kewirausahaan 4. Dimensi supervise 5. Dimensi sosial. 	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10,11,12 13,14,15,16,17 18,19,20,21,22 23,24,25,26,27 28,29,30,31,32	33
2	Kepemimpinan kepala madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan direktif 2. kepemimpinan suportif 3. kepemimpinan partisipatif 	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16,17 18	19
1	Iklm madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan lingkungan fisik sekoalah 2. Penataan lingkungan sosial sekolah 3. Penataan personil sekolah 4. Penataan lingkungan kerja sekolah 	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11 12,13,14,15,16 17,18, 19,20,21,22,23	30

H. Teknik Analisis Instrumen Penelitian

Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh benar-benar dapat mengukur sifat-sifat karakteristik yang akan diteliti secara tepat. Adapun pengujian instrumen terhadap alat pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Valid berarti intrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur⁴⁵ sedangkan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan. Suatu instrument yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya. Teknik yang digunakan adalah teknik uji validitas dengan rumus *product moment* yang dikemukakan oleh *Person*, adapun rumusnya sebagai berikut :⁴⁶

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

Keterangan

- r_{XY} : Angka indeks korelasi *Product Moment*
- N : Jumlah responden
- $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y
- $\sum X$: Jumlah seluruh skor X
- $\sum Y$: Jumlahseluruh skor Y

Pengujian validitas item dalam penelitian ini merupakan hasil tabulasi data dengan menggunakan program SPSS v.25. Hasil pemeriksaan butir instrument

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 121.

⁴⁶ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan : Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarikan Kesimpulan*, 146.

(r_{hitung}) selanjutnya dikonsultasikan dengan table harga dari r *product moment* (r_{tabel}). Harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $N = 27$ adalah 0,381. Butir soal dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari pada (r_{tabel}) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Apabila butir soal memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) lebih kecil dari pada (r_{tabel}) atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir-butir tersebut tidak valid dan dinyatakan gugur, sehingga tidak digunakan pada analisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas angket terhadap variabel Kemampuan Manajerial (X_1), Kepemimpinan kepala madrasah (X_2), dan Iklim madrasah (Y) diperoleh bahwa nilai r_{hitung} untuk semua butir soal yang diuji validitasnya lebih besar dari r_{tabel} ($> 0,381$) pada semua variabel penelitian. Dengan demikian, maka semua butir instrument dalam angket penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dirangkum pada table 3.3 Berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	
			Valid	Invalid
1	Kemampuan Manajerial	1. Dimensi kepribadian 2. Dimensi manjaerial 3. Dimensi kewirausahaan 4. Dimensi supervise 5. Dimensi sosial.	33	0
2	Kepemimpinan kepala madrasah	1. Kepemimpinan direktif 2. Kepemimpinan suportif 3. Kepemimpinan partisipatif	19	0
3	Iklim madrasah	1. Penataan lingkungan fisik sekolah 2. Penataan lingkungan sosial sekolah 3. Penataan personil sekolah 4. Penataan lingkungan kerja sekolah	30	0

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 5)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur instrument yang merupakan indikator dari variabel. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada item-item yang sudah teruji

validitasnya. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. sebagai berikut :⁴⁷

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

Keterangan

- r_{11} : Reliabilitas yang dicari
- k : Banyak butir tes
- $\sum S_i^2$: skor varians butir
- $\sum S_t^2$: skor varians total

Untuk mengetahui apakah instrument yang diteliti reliabel atau tidak, maka hasil perhitungan diinterpretasikan sesuai dengan tingkat keandalan *Alpha Cronbach*⁴⁸ (lihat tabel 3.4). Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} . Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan tidak reliable. Cara lainnya adalah dengan mengkonsultasikan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan instrument dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq 0,600$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS v.25 untuk mempermudah perhitungan.

Tabel 3.4 Tingkat Keandalan Cronbach

Interval Nilai	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Kurang Andal
0,20 – 0,40	Agak Andal
0,40- 0,60	Cukup Andal
0,60 – 0,80	Andal
0,80 -1,00	Sangat Andal

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas angket variabel menggunakan program SPSS v.25, nilai *alpha cronbach* untuk ketiga variabel penelitian lebih besar dari 0,600 (>0,600) dengan tingkan keandalan instrument sangat andal. Dengan demikian, instrument tersebut dikatakan reliable dan dapat digunakan

⁴⁷ Supardi, 156.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI* (Jakarta: PT Rineke Cipta, 2006), 178.

untuk penelitian. Ringkasan hasil uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Butir Soal	Variabel	r_{hitung}	Keterangan
33	Kemampuan Manajerial	0,974	Reliabel
19	Kepemimpinan	0,913	Reliabel
30	Iklm madrasah	0,970	Reliabel

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 6)

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh atau sumber data lain terkumpul. Terdapat dua macam teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskrisikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sementara itu, statistic inferensial adalah jenis statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi⁴⁹

Dalam penelitian ini digunakan program aplikasi SPSS V.25 dan *Microsoft Excel 2016* untuk membantu analisis data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas error, uji multikolinearitas, uji non autokorelasi dan uji heteroskidasitas. Uji asumsi dilakukan guna mendapatkan hasil yang terbaik dan tidak bias.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 147.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Error

Gujarati mengemukakan bahwa dalam penggunaan metode estimasi *ordinary least squares* (OLS) pada regresi linear berganda untuk tujuan pengujian hipotesis terhadap estimasi-estimasi parameter dikenakan asumsi normalitas. Asumsi normalitas yang dimaksud adalah distribusi dari *error* (e) menyebar secara normal.⁵⁰

Andy Field menjelaskan asumsi normalitas error sebagai berikut: *“This assumption simply means that the differences between the model and observed data are most frequently zero or very close to zero, and that differences much greater than zero happen only occasionally. Some people confuse this assumption with the idea that predictors have to be normally distributed. In fact, predictor do not need to normally distributed”*⁵¹ Dalam hal ini, asumsi normalitas berarti distribusi dari error (e) menyebar secara normal, dan variabel-variabel bebas tidak harus berdistribusi normal.

Error merupakan selisih antara nilai variabel tak bebas dan estimasi dari nilai variabel tak bebas. Nilai estimasi dari variabel tak bebas diperoleh berdasarkan persamaan regresi. Untuk menguji asumsi normalitas dapat digunakan pendekatan analisis grafik, seperti normal probability plot dan histogram, atau dapat juga digunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Dalam penelitian ini akan digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas eror dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan data residual. Hipotesis nol menyatakan error berdistribusi normal, sedangkan hipotesis alternatif

⁵⁰ Prana Ugiana Gio dan Elly Rosmaini, *Belajar Olah Data Dengan SPSS, MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan SMARTPLS* (Medan: USU Press, 2016), 176.

⁵¹ Andy Field, *Discovering statistics using spss: Third Edition* (Los Angeles: SAGE Publication Ltd, 2009), 221.

menyatakan error tidak berdistribusi normal. Untuk pengambilan keputusan terhadap hipotesis, dapat dibandingkan antara nilai probabilitas dari uji Kolmogorov-Smirnov dan tingkat signifikansi yang digunakan. Berikut aturan pengambilan keputusan terhadap hipotesis.⁵²

Jika nilai probabilitas \geq tingkat signifikansi, H0 diterima dan H1 ditolak.

Jika nilai probabilitas \geq tingkat signifikansi, H0 diterima dan H1 ditolak.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Dasar pengambilan keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (Menggunakan bantuan program SPSS V.25) dengan nilai alpha yang digunakan.⁵³

Jika Nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $>$ nilai Alpha (0.05) maka nilai tersebut dinyatakan linear

Jika Nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $<$ nilai Alpha (0.05) maka nilai tersebut dinyatakan tidak linear

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu kejadian dimana terjadi korelasi atau hubungan linear yang kuat di antara variabel-variabel bebas. Salah satu asumsi

⁵² Ugiana Gio dan Rosmaini, *Belajar Olah Data Dengan SPSS, MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan SMARTPLS*, 177.

⁵³ M.Djamari, Diana Rahmawati dan Mahendra Adhi Nugroho, Pengaruh Sikap Menghindari Resiko dan *Knowledge Self-Efficacy* terhadap *Informal Knowledge* pada Mahasiswa FISE UNY, *JURNAL NOMINAL/VOLUME II NOMOR II/TAHUN 2013*. 195

yang dikenakan pada penggunaan regresi linear berganda adalah asumsi tidak terjadi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat membuat beberapa permasalahan, yakni koefisien-koefisien regresi tidak dapat diestimasi secara tepat, serta tanda dari koefisien regresi dapat berubah dari sampel ke sampel. Apabila terjadi multikolinearitas sempurna (*perfect multicollinearity*), maka koefisien-koefisien regresi tidak dapat ditentukan (*indeterminate*), serta nilai standard error dari koefisien-koefisien regresi tidak terhingga (*infinite*). Jika terjadi multikolinearitas kuat (tidak sempurna), maka koefisien-koefisien regresi dapat ditentukan (*determinate*), namun memiliki standard error yang besar, sehingga mengakibatkan koefisien-koefisien regresi tidak diestimasi dengan tingkat ketelitian yang akurat.

Untuk mendeteksi apakah terindikasi terjadi gejala multikolinearitas, dapat digunakan pendekatan nilai VIF (*variance inflation factor*) atau nilai *tolerance*. Nilai VIF dari *masing-masing* variabel bebas dihitung dengan maksud untuk mendeteksi apakah terindikasi terjadi gejala multikolinearitas.⁵⁴

Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas

Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka terdapat multikolinieritas

d. Uji Non Autokorelasi

Selain asumsi normalitas dari error dan tidak terjadi multikolinearitas, asumsi lain yang dikenakan pada penggunaan regresi linear berganda adalah asumsi independensi dari error (*independent errors*). Asumsi ini disebut juga dengan asumsi non-autokorelasi (non-autocorrelation). Untuk menguji asumsi independensi dari error, dapat digunakan uji Durbin-Watson. Nilai statistik dari uji Durbin-Watson berkisar di antara 0 dan 4.⁵⁵ Jika Nilai statistik dari uji Durbin-Watson lebih kecil dari 1 atau lebih besar dari 3 maka diindikasikan terjadi autokorelasi.

⁵⁴ Ugiana Gio dan Rosmaini, 179.

⁵⁵ Ugiana Gio dan Rosmaini, 181–82.

e. Uji Homoskedastisitas

Asumsi homoskedastisitas menyatakan terjadi kesamaan varians dari error (*errors with constant variance*) untuk setiap tingkatan atau level dari variabel-variabel bebas. Ketika asumsi homoskedastisitas tidak dipenuhi, maka peristiwa tersebut disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan analisis grafik dari residual atau menggunakan uji Park.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Park untuk menguji terjadinya gejala heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini, hipotesis nol menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengambilan keputusan terhadap hipotesis, dapat dibandingkan antara nilai probabilitas dari uji Park dan tingkat signifikansi yang digunakan. Berikut aturan pengambilan keputusan terhadap hipotesis.⁵⁶

Jika nilai probabilitas \geq tingkat signifikansi H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai probabilitas $<$ tingkat signifikansi H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Yang dimaksud dengan analisis linear berganda disini adalah analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dan dua variabel bebas atau lebih. Persamaan yang dihasilkan adalah persamaan bentuk $\hat{Y} = f(X_1, X_2, \dots, X_n)$. Yang menjadi perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda hanya pada jumlah variabel bebas yang digunakannya. Jika ada dua variabel bebas yang digunakan maka persamaanya dapat ditulis sebagai berikut :

⁵⁶ Ugiana Gio dan Rosmaini, 177.

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Keterangan :

\hat{Y}	= Iklim madrasah
α	= Nilai Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi variable Independen
X_1	= Kemampuan Manajerial
X_2	= Kepemimpinan

Lambang \hat{Y} digunakan untuk menyatakan bahwa data yang diperoleh dari persamaan regresi adalah data prediksi. Sedangkan data actual untuk variabel terikat ditulis Y. Bila koefisien-koefisien regresi, yaitu β_1 dan β_2 mempunyai nilai 0 maka variabel Y tidak dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 ; jika nilainya negative maka terjadi pengaruh arah terbalik antara variabel Y terhadap variabel X_1 dan X_2 ; dan jika nilainya positif maka terjadi pengaruh yang searah antara variabel Y terhadap variabel X_1 dan X_2 .⁵⁷ Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵⁸

Dalam regresi linear, baik sederhana maupun berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi linear dalam

⁵⁷ Fridayana Yudiantmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013), 15.

⁵⁸ Rizky Primadita Ayuwardani, "The Influence Of Financial and Non-Financial Information to Underpricing Stock Prices When Initial Public Offering (Empirical Study on Go Public Companies on the Indonesia Stock Exchange Period 2011-2015)," *JURNAL NOMINAL* VOLUME VII NOMOR 1 (2018): 10.

mencocokkan atau menyesuaikan (*fits*) data.⁵⁹ Jika koefisien determinasi dari model regresi linear bernilai 1, maka model tersebut menyesuaikan atau mencocokkan data secara sempurna. Jika koefisien determinasi dari model regresi linear bernilai mendekati 0, maka model tersebut kurang baik dalam menyesuaikan atau mencocokkan data.

b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam regresi linear berganda, uji *F* digunakan untuk menguji kecocokkan model regresi linear berganda terhadap data. Dengan kata lain, uji *F* menguji signifikansi secara simultan atau bersamaan seluruh koefisien regresi populasi. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan nilai probabilitas dari uji *F*. Nilai probabilitas dari uji *F* dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan.⁶⁰

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$.

H_1 : Paling tidak terdapat satu koefisien regresi populasi yang tidak sama dengan nol.

Berikut aturan pengambilan keputusan terhadap hipotesis berdasarkan pendekatan nilai probabilitas.⁶¹

Jika nilai probabilitas \geq tingkat signifikansi, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai probabilitas $<$ tingkat signifikansi, H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.⁶² Dalam regresi linear berganda, uji *t* digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi populasi. Signifikansi koefisien regresi populasi diuji

⁵⁹ Ugiana Gio dan Rosmaini, *Belajar Olah Data Dengan SPSS, MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan SMARTPLS*, 169.

⁶⁰ Ugiana Gio dan Rosmaini, 170.

⁶¹ Ugiana Gio dan Rosmaini, 171.

⁶² Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan: Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarikan Kesimpulan*, 448.

berdasarkan koefisien regresi sampel. Berikut perumusan hipotesis untuk uji signifikansi koefisien regresi secara individu.

$$H_0: \beta_i = 0.$$

$$H_1: \beta_i \neq 0.$$

Perhatikan bahwa hipotesis nol menyatakan koefisien regresi populasi ke- i β_i bernilai nol. Dengan kata lain, variabel bebas ke- i memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara statistika terhadap variabel tak bebas, dengan mengontrol pengaruh dari variabel bebas lain. Hipotesis alternatif menyatakan koefisien regresi populasi ke- i β_i tidak bernilai nol. Dengan kata lain, variabel bebas ke- i memiliki pengaruh yang signifikan secara statistika terhadap variabel tak bebas, dengan mengontrol pengaruh dari variabel bebas lain.

Untuk pengambilan keputusan terhadap hipotesis, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik dari uji t (t_{hitung}) terhadap nilai kritis berdasarkan tabel distribusi t (t_{kritis}). Sebelum menghitung nilai kritis t , terlebih dahulu menghitung nilai derajat bebas. Berikut rumus untuk menghitung nilai derajat bebas

$$\text{Derajat bebas} = n - k$$

n menyatakan jumlah elemen dalam sampel, sedangkan k merupakan jumlah variabel. Jumlah elemen dalam sampel sebanyak 27 dan jumlah variabel adalah 3 (jumlah variabel bebas adalah 2 dan variabel tak bebas adalah 1), sehingga derajat bebas adalah $27 - 3 = 24$. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, sehingga nilai kritis t dengan derajat bebas 24 dan tingkat signifikansi 5% berdasarkan tabel distribusi t adalah 2,063. Berikut aturan pengambilan keputusan terhadap hipotesis berdasarkan uji t .⁶³

$$t_{hitung} \leq t_{kritis}, \text{ maka } H_0 \text{ diterima dan } H_1 \text{ ditolak.}$$

$$t_{hitung} > t_{kritis}, \text{ maka } H_0 \text{ ditolak dan } H_1 \text{ diterima.}$$

⁶³ Ugiana Gio dan Rosmaini, *Belajar Olah Data Dengan SPSS, MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan SMARTPLS*, 172.

3. Analisis Lanjut

Analisis lanjut dilakukan terhadap data untuk mengetahui sumbangan relative (SR) dan sumbangan efektif (SE) variabel predictor terhadap variabel kriterium.

1. Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat, dengan variabel-variabel bebas lain yang diteliti. Nilai sumbangan relative dinyatakan dalam bentuk % dan dihitung menggunakan persamaan berikut:⁶⁴

$$SR\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

SR% : Sumbangan relatif
SE(X)% : Sumbangan efektif X
R² : Koefisien R Square

Sumbangan relative merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel independen terhadap jumlah kuadrat regresi. Jumlah SR dari semua variabel independen adalah 100% atau sama dengan 1. Untuk mencari SR maka akan digunakan rumus persamaan sebagai berikut :⁶⁵

2. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat, dengan variabel-variabel bebas lain, baik yang diteliti maupun tidak. Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan besarnya pengaruh satu prediktor terhadap kriterium. Semakin besar persentase sumbangan efektif, berarti prediktor tersebut merupakan faktor yang berhubungan kuat diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kriterium. Sebaliknya, jika sumbangan efektif prediktor terlalu kecil (mendekati nol) menunjukkan bahwa prediktor tersebut tidak

⁶⁴ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 42.

⁶⁵ Sahid Raharjo, "Cara Menghitung Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Regresi Berganda," *Media Online SPSS Indonesia*, 2020, <https://www.spssindonesia.com/cara-menghitung-se-sr-regresi-berganda-.html?m=1>.

memberikan pengaruh yang berarti sehingga prediktor tersebut dapat diabaikan.⁶⁶ Sumbangan efektif adalah ukuran sumbanagn suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Penjumlahan dari SE semua variabel independen adalah sama dengan jumlah r square (r^2), untuk mencari SE digunakan persamaan sebagai berikut :⁶⁷

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

SE(X)% : Sumbangan efektif X
Beta_x : Koefisien Regresi (BETA)
r_{xy} : Koefisien Korelasi

⁶⁶ Hadi, *Analisis Regresi*, 42.

⁶⁷ Raharjo, "Olah Data Statistik dengan spss."

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai hasil deskripsi data dari masing-masing variabel, data yang digunakan dalam penelitian perlu diolah lebih lanjut untuk diketahui apakah data yang ada layak digunakan dalam analisis atau tidak. Analisis statistika deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari skor nilai N, nilai rata-rata (*Mean*), nilai tengah (*median*), data yang sering muncul/data yang paling banyak (*modus*), simpangan baku (*standard deviation*), rentang/jarak (*range*), total paling sedikit (*min*), total paling banyak (*max*), dan total keseluruhan (*sum*).

Statistika deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kemampuan manajerial (X_1), kepemimpinan kepala madrasah (X_2), dan iklim madrasah (Y), Berikut hasil dari uji statistik deskriptif dari setiap variabel:

1. Variabel X_1 (Kemampuan Manajerial)

Variabel kemampuan manajerial terdiri dari 33 butir soal pertanyaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Alternatif jawaban dalam angket variabel X_1 terdiri atas 5 pilihan jawaban dengan rentang skor berskala 5-1. dengan demikian skor terendah yang diperoleh setiap responden adalah 123 dan skor tertinggi adalah 165, seperti tertera pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Data Statistik Deskriptif Variabel X_1

N	Range	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
27	42	123	165	3942	146,00	14,339	205,615

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Selanjutnya untuk menghasilkan deskripsi yang lebih jelas maka akan dibuat suatu tabel penentu kategori. Adapun dalam menentukan kategori interpretasi

untuk variabel kemampuan manajerial di dasarkan pada skor ideal dengan rumus yang terdapat pada Tabel 4.2 berikut ini.⁶⁸

Tabel 4.2 Rumus penentuan kategori berdasarkan skor ideal variabel X_1 (Kemampuan Manajerial)

Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Berdasarkan rumus pada Tabel 4.2 di atas, maka diperoleh pedoman untuk mengkategorisasikan tingkat kemampuan manajerial sebagaimana dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Kategori Variabel X_1 (Kemampuan Manajerial)

No	Interval	Kategori
1	≥ 121	Tinggi
2	77 - 121	Sedang
3	≤ 77	Rendah

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Selanjutnya apabila data dimasukan pada kategori berdasarkan Tabel 4.3 di atas, maka akan diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan skor sebagaimana tercantum pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	≥ 121	27	100
2	Sedang	77 - 121	0	0
3	Rendah	≤ 77	0	0
Jumlah			27	100%

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Berdasarkan Tabel 4.4, distribusi frekuensi skor terlihat bahwa guru dan staf TU yang menilai kemampuan manajerial pada kategori tinggi sebanyak 27 orang atau sebesar 100%, sedangkan kategori sedang dan rendah tidak ada. Berdasarkan data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan

⁶⁸ Hanif Akhtar, "Cara Membuat Kategorisasi Data Penelitian dengan SPSS" (Media Online: Semesta Psikometrika, 2020.).

manajerial di MTS Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur berada pada kategori tinggi dengan jumlah persentase 100%.

2. Variabel X₂ (Kepemimpinan Kepala Madrasah)

Variabel kepemimpinan kepala madrasah terdiri dari 19 butir soal pertanyaan yang telah diseleksi dari angket penelitian uji coba. Alternatif jawaban dalam angket variabel X₂ terdiri atas 5 pilihan. Rentang skor berskala 5-1, dengan demikian skor terendah yang diperoleh setiap responden adalah 68 dan skor tertinggi adalah 95, seperti tertera pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Data Statistik Deskriptif Variabel X₂

N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
27	27	68	95	2225	82,41	7,531	56,712

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Selanjutnya untuk menghasilkan deskripsi yang lebih jelas maka akan dibuat suatu tabel penentu kategori. Adapun dalam menentukan kategori interpretasi untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah di dasarkan pada skor ideal dengan rumus yang terdapat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 Rumus Penentuan Kategori Berdasarkan Skor Ideal Variabel X₂ (Kepemimpinan Kepala Madrasah)

Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh pedoman untuk mengkategorisasikan tingkat kepemimpinan kepala madrasah sebagaimana dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7 Kategori Variabel X₂ (Kepemimpinan Kepala Madrasah)

No	Interval	Kategori
1	≥ 70	Tinggi
2	44 – 70	Sedang
3	≤ 44	Rendah

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Selanjutnya apabila data dimasukan pada kategori di atas, maka akan diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan skor sebagaimana tercantum pada Tabel 4.8 dibawah ini

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	≥ 70	26	96,3
2	Sedang	44 - 70	1	3,7
3	Rendah	≤ 44	0	0
Jumlah			27	100%

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Berdasarkan Tabel 4.8, distribusi frekuensi skor terlihat bahwa guru dan staf TU yang menilai kepemimpinan kepala madrasah pada kategori tinggi sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 96,3%, sedangkan kategori sedang sebanyak 1 orang dengan persentase 3,7% dan rendah tidak ada.

Berdasarkan data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan manajerial di MTS Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur berada pada kategori tinggi dan sedang dengan jumlah persentase 96,3% untuk kategori tinggi dan 3,7% kategori sedang.

3. Variabel Y (Iklim Madrasah)

Variabel iklim madrasah terdiri dari 30 butir soal pertanyaan yang telah diseleksi dari angket penelitian uji coba. Alternatif jawaban dalam angket variabel Y terdiri atas 5 pilihan. Rentang skor berskala 5-1, dengan demikian skor terendah yang diperoleh setiap responden adalah 114 dan skor tertinggi adalah 150, seperti tertera pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Data Statistik Deskriptif Variabel Y

N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
27	36	114	150	3604	133,15	12,027	144,644

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Selanjutnya untuk menghasilkan deskripsi yang lebih jelas maka akan dibuat suatu tabel penentu kategori. Adapun dalam menentukan kategori

interpretasi untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah di dasrkan pada skor ideal dengan rumus yang terdapat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10 Rumus Penentuan Kategori Berdasarkan Skor Ideal Variabel X_1 (Kemampuan Manajerial)

Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh pedoman untuk mengkategorisasikan tingkat iklim madrasah sebagaimana dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11 Kategori Variabel Y (Iklim Madrasah)

No	Interval	Kategori
1	≥ 120	Tinggi
2	70 - 120	Sedang
3	≤ 70	Rendah

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 10)

Selanjutnya apabila data dimasukan pada kategori di atas, maka akan diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan skor sebagaimana tercantum pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	≥ 120	24	88,9
2	Sedang	70 - 120	3	11.1
3	Rendah	≤ 70	0	0
Jumlah			27	100%

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 11)

Berdasarkan Tabel 4.12, distribusi frekuensi skor terlihat bahwa guru dan staf TU yang menilai Iklim madrasah pada kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 88,9%, sedangkan kategori sedang sebanyak 3 orang dengan persentase 11,1% dan rendah tidak ada.

Berdasarkan data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim madrasah di MTS Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur berada pada kategori

tinggi dan sedang dengan jumlah persentase 96,3% untuk kategori tinggi dan 3,7% kategori sedang.

B. Pengujian Persyaratan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas error, uji multikolinearitas, uji non autokorelasi, dan uji homoskedastisitas. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS v.25.

1. Uji Normalitas Error

Uji normalitas error digunakan untuk mengetahui selisih anatar variabel tak bebas Y dan estimasi dari nilai variabel tak bebas Y. dalam hal ini, asumsi normalitas berarti distribusi eror menyebar secara normal dan variabel-variabel bebas tidak harus berdistribusi normal. Teknik pengujian normalitas eror pada penelitian ini menggunakan *one sample test Kolmogorov Smirnov*. untuk menguji normalitas eror dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan data residual. Hipotesis nol menyatakan error berdistribusi normal, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan error tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas error dan normalitas ketiga variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Error

Aspek	N	<i>p</i> (2-tailed)	Keputusan
Variabel Kemampuan Manajerial (X1)	27	0,097	Normal
Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X2)	27	0,200	Normal
Variabel Iklim Madrasah (Y)	27	0,142	Normal
Error	27	0,200	Normal

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 12)

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui nilai probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari ketiga variabel semua di atas tingkat signifikan 0,05 maka disimpulkan semua berdistribusi normal sedangkan untuk error adalah 0,200. Karena nilai probabilitas lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka disimpulkan bahwa asumsi normalitas dari error dipenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Jika Nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > nilai Alpha (0.05) maka nilai tersebut dinyatakan linear

Jika Nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* < nilai Alpha (0.05) maka nilai tersebut dinyatakan tidak linear.

Tabel 4.14 Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation of Linearity	Keputusan
1	Kemampuan Manajerial	0,943	linear
2	Kepemimpinan kepala madrasah	0,184	linear

Sumber : Data yang diolah (Lihat Lampiran13)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *Deviation of Linearity* untuk kemampuan manajerial (X_1) adalah 0,943 dan kepemimpinan kepala madrasah (X_2) adalah 0,184. Karena nilai *Deviation of Linearity* dari kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka disimpulkan kedua variabel tersebut linear.

3. Uji Non Multikolinearitas

Untuk mendeteksi apakah terindikasi terjadi gejala multikolinieritas atau tidak, dapat digunakan pendekatan nilai VIF (*variance inflation factor*) atau nilai tolerance. Nilai VIF dari masing-masing variabel bebas dihitung dengan maksud untuk mendeteksi apakah terindikasi terjadi gejala multikolinieritas atau tidak.

Nilai VIF yang lebih besar dari 10 diindikasikan terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian non multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Non Multikolinearitas

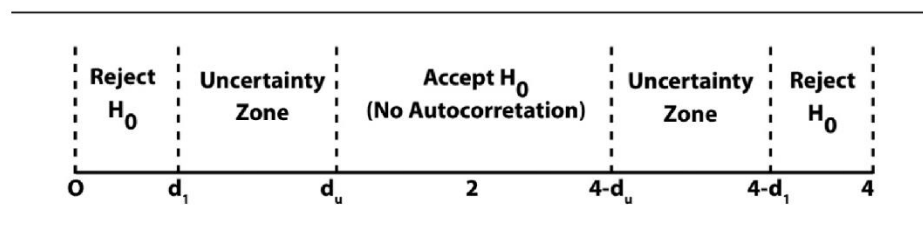
No	Variabel	VIF	Keputusan
1	Kemampuan Manajerial	2,786	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Kepemimpinan kepala madrasah	2,786	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 14)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk kemampuan manajerial (X_1) dan kepemimpinan kepala madrasah (X_2) adalah 2,786. Karena nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut tidak lebih dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Non Autokorelasi

Untuk menguji non autokorelasi error dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson. Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah pada model regresi linear ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode t ke periode $t-1$ (satu periode sebelumnya).⁶⁹



Gambar 4.1 Pengambilan Keputusan uji autokorelasi

Pada gambar 4.1 di atas terdapat istilah d_1 dan d_U . istilah d_1 itu berarti nilai d_{lower} sedangkan d_U berarti d_{upper} , dengan kriteria jumlah data 27, tingkat signifikansi 0,05, dan jumlah variabel bebas 2, Maka dari tabel Durbin-Watson

⁶⁹ Yudiatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, 111.

diperoleh $d_l = 1,239$. Dan $d_u = 1,556$. Autokorelasi tidak terjadi bila nilai Durbin-Watson berada antara $d_U = 1,556$ dan $(4 - d_U = 2,444)$. Hasil pengujian non autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji Autokorelasi

Uji Statistik	Nilai Durbin-Watson	Keputusan
Uji Durbin-Watson	1,852.	non-autokorelasi dipenuhi

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 15)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai statistik dari uji Durbin-Watson adalah 1,852. Karena nilai statistik dari uji Durbin-Watson berada di antara $4 - d_U = 2,444$ dan $d_l = 1,239$, maka disimpulkan bahwa asumsi independensi dari error atau non-autokorelasi dipenuhi.

5. Uji Homskedastisitas

Ketika asumsi homoskedastisitas tidak dipenuhi, maka peristiwa tersebut disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Jika terdapat koefisien regresi b yang signifikan secara statistika (*statistically significant*), maka diindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat koefisien regresi b yang signifikan secara statistika (*statistically significant*), maka asumsi homoskedastisitas dipenuhi Hasil pengujian homoskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel Bebas	Uji Statistik	p	Keputusan
Ln X_1	Uji Park	0,264	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Ln X_2	Uji Park	0,467	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 16)

Berdasarkan Uji park pada tabel 4.16 di atas. nilai probabilitas (Sig) untuk koefisien regresi dari variabel ln_X1 dan ln_X2 masing-masing adalah 0,264 dan 0,467. karena nilai-nilai probabilitas tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi

$\alpha = 0,05$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain, asumsi mengenai homoskedastisitas dipenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan teknik analisis uji koefisien determinasi r^2 , uji simultan F, dan uji parsial T. dalam pengjian hipotesis ini peneliti menggunakan bantuan program aplikasi SPSS V.25.

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap iklim madrasah.

Tabel 4.18 Hasil analisis linear berganda

No	Model	Koefisien
1	Konstanta	44,455
2	Kemampuan Manajerial	0,632
3	Kepemimpinan Kepaka Sekolah	-0,039

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 17)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 44,455, koefisien kemampuan manajerial sebesar 0,632, koefisien kepemimpinan kepala madrasah -0,039. maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 44,455 + 0,632 X_1 + (-0,039) X_2$$

Dilihat dari persamaan regresi di atas nilai β_1 lebih besar dibandingkan dengan nilai β_2 , dalam hal ini yang dimaksud dengan β_1 adalah nilai koefisien X_1 (kemampuan manajerial) dan β_2 adalah nilai koefisen X_2 (kepemimpinan kepala

madrrasah). Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial lebih berpengaruh daripada kepemimpinan kepala madrasah.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur kemampuan model regresi linear dalam mencocokkan atau menyesuaikan (*fits*) data. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang semakin dekat dengan 1 menunjukkan semakin baik kemampuan model regresi linear dalam mencocokkan atau menyesuaikan (*fits*) data. Dengan kata lain kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variation variabel tak bebas semakin baik. Hasil pengujian koefisiens determinasi r^2 dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.19 Hasil uji Determinasi R^2

Model Regresi	r	R^2	%
Linear Berganda	0,734	0,538	53,8

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 18)

Dari tabel 4.17 Diiketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah 0,539. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan sebagai variabel kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah mampu menjelaskan atau menerangkan *variation* dari variabel iklim madrasah sebesar 53,8%, sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel variabel variabel bebas (Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Madrasah) terhadap variabel terikat (Iklim Madrasah) secara bersama-sama.

Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan nilai probabilitas dari uji F . Nilai probabilitas dari uji F dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dilakukan berdasarkan pendekatan nilai probabilitas. H_0 ditolak jika nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p < 0,05$) dan

H_0 diterima jika nilai probabilitas lebih besar atau sama dengan tingkat signifikansi ($p \geq 0,05$). Hasil pengujian Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Uji Statistik	df_{total}	F_{hitung}	F_{tabel}	p	Keputusan
Uji F	1,391	14,008	0,05	0,000	H_0 diterima

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 19)

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai probabilitas (Sig) 0,000. Karena nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti paling tidak terdapat satu variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan secara statistika terhadap variabel iklim madrasah.

4. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Sebelum menghitung nilai kritis t , terlebih dahulu menghitung nilai derajat bebas. Berikut rumus untuk menghitung nilai derajat bebas.

$$\text{Derajat Bebas} = n - k$$

n menyatakan jumlah elemen dalam sampel, sedangkan k merupakan jumlah variabel. Jumlah elemen dalam sampel sebanyak 27 dan jumlah variabel adalah 3 (jumlah variabel bebas adalah 2 dan variabel tak bebas adalah 1), sehingga derajat bebas adalah $27 - 3 = 24$. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, sehingga nilai kritis t dengan derajat bebas 24 dan tingkat signifikansi 5% berdasarkan tabel distribusi t adalah 2,063. Hasil pengujian Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji t

No	Variabel			r	R ²	%	Keterangan Pengaruh
	Bebas	Terikat	Kontrol				
1	X ₁	Y	X ₂	0,553	30,6	30,6	Cukup Kuat
2	X ₂	Y	X ₁	-0,022	0,05	0,05	Tidak Kuat

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 20)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa kemampuan manajerial memiliki keeratan pengaruh dengan iklim madrasah sebesar 0,553, dengan mengontrol pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah, nilai korelasi parsial tersebut mendekati 1 sehingga keeratan pengaruh yang terjadi cukup kuat. Sementara itu, berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki keeratan pengaruh terhadap iklim madrasah sebesar -0,022, dengan mengontrol pengaruh dari kemampuan manajerial, nilai korelasi parsial tersebut mendekati 0 sehingga keeratan pengaruh yang terjadi tidak terlalu kuat.

Untuk lebih memperjelas pengaruh antara variabel maka akan dilakukan uji signifikansi regresi secara individu dengan uji t. Pengujian dilakukan dengan mengontrol pengaruh salah satu variabel. H₀ ditolak jika nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p < 0,05$) dan H₀ diterima jika nilai probabilitas lebih besar atau sama dengan tingkat signifikansi ($p \geq 0,05$). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Signifikansi Uji t

No	Variabel			t _{hitung}	t _{kritis}	p	Keputusan
	Bebas	Terikat	Kontrol				
1	X ₁	Y	X ₂	3,255	2,110	0,003	Ada pengaruh
2	X ₂	Y	X ₁	-0,106	2,110	0,916	Tidak ada pengaruh

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 21)

Berdasarkan Tabel 4.21, Nilai signifikansi dari uji t untuk variabel kemampuan manajerial adalah 0,003. Karena $0,003 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa dengan mengontrol pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, variabel

kemampuan manjerial memberi pengaruh iklim madrasah secara signifikan (signifikan secara statistika). Sementara itu, nilai signifikansi uji t untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah 0,916. Karena $0,916 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa dengan mengontrol kemampuan manajerial, variabel kepemimpinan kepala madrasah tidak memberi iklim madrasah secara signifikan (signifikan secara statistika),

D. Analisis Lanjut

Sumbangan relatif (SR) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas atau predictor terhadap prediksi. Sedangkan sumbangan efektif (SE) digunakan untuk mengetahui sumbangan efektif tiap predictor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Hasil pengujian SR dan SE dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji SR dan SE

No	Variabel	Sumbangan	
		Relatif	Efektif
1	X ₁	103%	55,3%
2	X ₂	-3%	-1,4%
Jumlah		100%	53,9%

Sumber : data yang diolah (lihat Lampiran 22)

Dari Tabel 4.21 di atas sumbangan relatif masing-masing variabel bebas atau predictor terhadap prediksi yaitu varibel X₁ 103% dan X₂ -3%, sedangkan sumbangan efektif X1 yaitu 53,8%. Dan sumbangan efektif X2 yaitu -1,4%.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Berdasarkan data penelitian yang di analisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan manajerial terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien variabel kemampuan manajerial pada model persamaan regresi $\hat{Y} = 44,455 + 0,632 X_1 + (-0,039) X_2$ adalah 0,634. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan manajerial memberikan sumbangsih lebih dominan terhadap variabel iklim madrasah.

Dari hasil perhitungan korelasi parsial diperoleh nilai koefisien korelasi ($r_{x_1,y}$) antara variabel kemampuan manajerial terhadap variabel iklim madrasah adalah 0,533. Karena nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel kemampuan manajerial terhadap variabel iklim madrasah. Sedangkan koefisien determinasi ($R_{x_1,y}^2$) sebesar 30,6 atau 30,6 % yang artinya bahwa variabel kemampuan manajerial mampu menjelaskan 30,6% perubahan variabel iklim madrasah. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel kemampuan manajerial terhadap variabel iklim madrasah sebesar 55,3%.

Melalui hasil analisis signifikansi korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,255 ($p = 0,003$), dan harga t_{kritis} sebesar 2,110 ($df = 24$; $\alpha = 5\%$) Karena harga t_{hitung} lebih besar dari harga t_{kritis} ($3,255 > 2,110$) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan manajerial terhadap variabel iklim madrasah.

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang menjelaskan bahwa kemampuan manajerial berkaitan dengan kemampuan memperdayakan tenaga pendidik di madrasah melalui pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga pendidik

dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman bagi mereka yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan lebih mudah dalam memperdayakan SDM dalam rangka meningkatkan kinerjanya di madrasah. Dalam perannya sebagai manajer, kepala madrasah bertugas menyusun program, menyusun pengorganisasian madrasah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya madrasah dan mengendalikan kegiatan agar terciptanya suasana madrasah yang kondusif.

Hal tersebut didukung juga oleh hasil penelitian Ani Mariana dan Muhti yang berjudul pengaruh kompetensi kepala madrasah dan iklim sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Rayon 06 Kabupaten Semarang. Dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala madrasah dan iklim madrasah terhadap profesionalisme guru yaitu sebesar 90,5% dan juga hasil penelitian Joni Bungai yang berjudul pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 54,7%.

Kemampuan manajerial kepala madrasah sangat berperan dalam efektivitas madrasah atau lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang mampu mengelola sumber daya pendidikan di madrasah, mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, kurikulum, hingga ssetiap peluang kerja sama dari luar madrasah. pengelolaan yang baik terhadap semua unsur di atas akan menciptakan iklim madrasah yang baik pula, sehingga visi misi madrasah akan tercapai sesuai harapan. Hal ini dapat dilihat bahwa dimana indikator yang paling dominan dalam variabel kemampuan manajerial adalah dimensi kepribadian dan dimensi manajerial.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperkuat oleh teori, maka iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur ada pengaruh terhadap kemampuan manajerial kepala madrasah. Kemampuan manajerial merupakan

kemampuan untuk memberdayakan semua sumber daya yang tersedia ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi, apabila kepala madrasah memiliki kemampuan manajerial yang baik maka iklim madrasah yang baik dapat terwujud. Oleh karena itu, madrasah yang ingin memiliki iklim madrasah yang baik maka harus memiliki kemampuan manajerial yang baik pula.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Iklim Madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien variabel kemampuan manajerial pada model persamaan regresi $\hat{Y} = 44,455 + 0,632 X_1 + (-0,039) X_2$ adalah $(-0,039)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah tidak memberikan sumbangsih dominan terhadap variabel iklim madrasah.

Dari hasil perhitungan korelasi parsial diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) antara variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap variabel iklim madrasah adalah $-0,022$. Karena nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negative maka terdapat pengaruh negativ variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap variabel iklim madrasah. Sedangkan koefisien determinasi ($R_{x_1y}^2$) sebesar $0,05$ atau $0,05\%$ yang artinya bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah hanya mampu menjelaskan $0,05\%$ perubahan variabel iklim madrasah. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap variabel iklim madrasah sebesar $-1,4\%$.

Melalui hasil analisis signifikansi korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga mutlak t_{hitung} sebesar $-0,106$ ($p = 0,916$), dan harga t_{kritis} sebesar $2,110$ ($df = 24$; $\alpha = 5\%$) Karena harga mutlak t_{hitung} lebih besar dari harga t_{kritis} ($-0,106 < 2,110$) sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah.

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Hal tersebut sedikit sejalan juga dengan penelitian Desian Aminullah yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim sekolah pada SMPN 4 Negara yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap iklim sekolah pada SMPN 4 Negara dengan nilai sumbangan sebesar 0,521 (52,1%) dimana hasil tersebut dikategorikan rendah karena masih ada beberapa indikator yang tidak berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kepemimpinan efektif di madrasah dapat berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif. Kepemimpinan efektif di madrasah dapat dimengerti sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan kepada pencapaian prestasi akademik dan non-akademik madrasah. dengan demikian pemimpin pendidikan efektif selalu berkonsentrasi untuk menggerakkan faktor-faktor potensial bagi ketercapaian tujuan madrasah.

Sebagai pemimpin pendidikan pula, kepala madrasah efektif mampu menunjukkan kemampuannya mengembangkan potensi-potensi madrasah, guru, dan peserta didik untuk mencapai prestasi maksimal. Seorang kepala madrasah efektif sebagai pemimpin pendidikan selayaknya harus mampu meningkatkan prestasi madrasah, guru, dan siswa sebagai komponen utama untuk mencapai tujuan madrasah.⁷⁰

Pada hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Kemungkinan ini dapat terjadi karena kepemimpinan kepala madrasah yang kurang efektif. Keefektifan kepemimpinan kepala madrasah masih kurang dapat dipengaruhi

⁷⁰ Musfa, *Manajemen Pendidikan: Teori Kebijakan dan Praktik*, 312.

oleh faktor-faktor internal maupun eksternal di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

3. Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Iklim Madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien variabel kemampuan manajerial pada model persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 44,455 + 0,632 X_1 + (-0,039) X_2$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah memberikan sumbangsih terhadap variabel iklim madrasah.

Melalui uji F, nilai probabilitas dari uji F dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu nilai probabilitas (*Sig*) 0,000. Karena nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Hal ini sejalan dengan teori yang menjelaskan oleh Jejen Musfa bahwa dalam satuan pendidikan, kepala madrasah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. *Pertama*, kepala madrasah adalah pengelola (Manajer) di madrasah secara keseluruhan. *Kedua*, kepala madrasah adalah pemimpin formal pendidikan di madrasah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ulfina Ayu Kusuma Wati yang berjudul pengaruh kemampuan manjerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus mas mansyur kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi di madrasah dengan seluruh subdinasnya. Disamping itu, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pengelola (manajer) kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal yaitu guru-guru dan staf TU ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Sebagai pemimpin formal kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berpengaruh dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim madrasah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Dari penjelasan di atas dapat kita pahami bahwa dua peran kepala madrasah tersebut seperti dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan karena tanpa kemampuan manajerial, seorang pemimpin akan kesulitan menetapkan langkah-langkah kerja rasional yang didasari oleh nilai teoritis pengembangan organisasi. Begitupun sebaliknya seorang manajer tidak memiliki kemampuan memimpin maka lambat laun organisasi akan kehilangan pamornya karena tidak ada orang yang dijadikan rujukan, memberikan motivasi dan menentukan arah organisasi.

Pada penjelasan hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dengan iklim madrasah. pada hipotesis kedua menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan tidak signifikan anatar kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah. namun pada hipotesis ketiga dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah. hal ini dipengaruhi faktor kemampuan manajerial yang tinggi sehingga dapat memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur sebesar 55,3% dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 3,255 ($df = 24; \alpha = 5\%$).
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur sebesar -1,4% dengan nilai signifikansi $0,916 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar -0,106 ($df = 24; \alpha = 5\%$).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur melalui uji F, nilai probabilitas dari uji F yaitu nilai probabilitas (*Sig*) 0,000. Karena nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$,

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini maka dari itu penulis memberikan saran untuk pengembangan lembaga dan penelitian – penelitian selanjutnya.

1. Untuk sekolah diharapkan dapat saling bekerja sama dalam menciptakan iklim madrasah yang kondusif agar terciptanya proses pendidikan yang efektif dan efisien.
2. Untuk pimpinan/kepala madrasah MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dan menjadi pendorong bagi guru-guru, staf TU dan siswa, Memahami apa yang dibutuhkan guru, staf dan siswa, memberikan pelayanan yang baik bagi guru

dan staf sebagai pelanggan internal dan siswa sebagai pelanggan eksternal, Menciptakan suasana sekolah yang menyenangkan, berusaha menjadi contoh dalam kebaikan, mutu, dan disiplin.

3. Bagi peneliti agar lebih menambah referensi atau pengetahuan tentang konsep penelitian yang sejenis dengan lebih mengembangkan konsep kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim madrasah.
4. Bagi peneliti selanjutnya/lainnya agar lebih menambah referensi mengenai teori tentang kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah, dan menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Dimasyqi, Al imam Abdul Fida Ismail Ibnu Kasir. *Tafsir Ibnu Kasir : Juz 4 Ali-Imran 92 s.d An-Nisa 23. Ebook Tafsir Ibnu Katsir 4*. Media Online: Menurut Pemahaman Salaful Ummah, 2020. www.alquran-sunnah.com.
- Akhtar, Hanif. "Cara Membuat Kategorisasi Data Penelitian dengan SPSS." Media Elektronik: Semesta Psikometrika, 2020.
- Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Anwar, Andi F. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Negeri Se Kecamatan Kotagede Yogyakarta." Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
<http://eprints.uny.ac.id/20617/1/Adi%2520Anwar%2520Faisal.pdf&ved=2ahUKWwjw6bXJh63AhWHbSsKHevAKUQFjAAegQIBRAC&usg+AOvVaw3Qspj02vimsWCMx9tg4TAh>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineke Cipta, 2006.
- Ayu Kusuma, Ulfiana. "Pengaruh Kemampuan Manajerial kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap kinerja Guru Sekolah dasar Di Gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal." Tesis, Jurusan pendidikan guru sekolah dasar fakultas ilmu pendidikan universitas semarang Universitas Semarang, 2016. <http://lib.unnes.ac.id/28196>.
- Ayuwardani, Rizky Primadita. dan Isroah "THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL INFORMATION TO UNDERPRICING STOCK PRICES WHEN INITIAL PUBLIC OFFERING (Empirical Study on Go Public Companies on the Indonesia Stock Exchange Period 2011-2015)." *JURNAL NOMINAL* VOLUME VII NOMOR 1 (2018).

- Danim, Sudarman. *Visi Baru Manajemen Sekolah, dari unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi AKsara, 2006.
- Daryanto. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahan*. Yogyakarta: CV Darus Sunnah, 2015.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Media Elektronik: Telkom University, 2019.
<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/14853/manajemen-kepemimpinan-teori-aplikasi.html>.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Cet. 14. Bandung: Rosdakarya, 2017.
- Field, Andy. *Discovering statistics using spss : Third Edition*. Los Angel: SAGE Publication Ltd, 2009.
- Gunawan, Imam, dan Djum Djum Noor. *Manajemen Pendidikan : Suatu pengantar praktik*. Cet. 1. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Hadi, Sutrisno. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004.
- Hendarman, dan Rohamin. *Kepala Sekolah Sebagai Manajer Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- KANWIL KEMENAG DKI JAKARTA. “Peraturan Menteri Agama (PMA) No.58 Tahun 2017 Tentang Kepala Mandrasah,” 2020.
<https://dki.kemenag.go.id/produk-hukum/search/q=kepala+madrasah>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Media Elektronik: Simpuh Kemenag, 2020.
http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf.
- Musfa, Jejen. *Manajemen Pendidikan: Teori Kebijakan dan Praktik*. Cet. 2. Jakarta: Kencana, 2017.
- Novitasari. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap komitmen guru di SMK Negeri Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan.” Program Studi

Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, 2017. •

[Http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article](http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article) 2019.


- Putra, Christian Bayu, Hamida Utami, dan Mochamad Hamka. “Pengaruh kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan.” *Administrasi Bisnis* Vol.2 No. 2 (2013).
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Raharjo, Sahid. “Cara Menghitung Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Regresi Berganda.” *Media Elektronik SPSS Indonesia*, 2020.
<https://www.spssindonesia.com/cara-menghitung-se-sr-regresi-berganda-.html?m=1>.
- Salam DZ, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Cet. 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Sowiyah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet.1. Yogyakarta: Media Akademi, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Cet. 25. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sumar, Warni T. *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal*. Cet. 1. Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Supardi. *Statistik Penelitian Pendidikan : Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan penarikan kesimpulan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Surana, Marius R. “Hubung Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bantul.” Tesis, Program Pascasarjana

- Universitas Negeri Yogyakarta, 2010.
- <https://eprints.uny.ac.id/43696/1/tesis-marius-r-surana-01735163.pdf>.
- Suranto. *Metodologi penelitian dalam pendidikan dengan program SPSS*.
Tanggerang: Loka Karya, 2019.
- Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Cet. 7. Jakarta: Bumi AKsara,
2003.
- Ugiana Gio, Prana, dan Elly Rosmaini. *Belajar Olah Data Dengan SPSS,
MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan
SMARTPLS*. Medan: USU Press, 2016.
- Werang, Basilus, dan Redan. “Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala
Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru di
SMA Negeri Kota Merauke.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10 (2012).
[Http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article](http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article).
- Widodo. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada, 2017.
- Yudiatmaja, Fridayana. *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi
Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Permohonan Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jln. Dr. S. H. Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Ttp. / Fax (0431) 860516 Manado 95128

Nomor : B-720 /In. 25 / F.II / TL.00.1 /02/ 2020
Lamp :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Manado, 28 Februari 2020

Kepada Yth :
Kepala/Pimpinan MTs Negeri I Bolaang Mongondow Timur
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini :

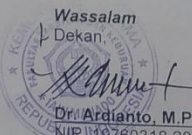
Nama : **Witran Mamonto**
N I M : 16.2.4.048
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Bermaksud melakukan penelitian di desa/lembaga/sekolah yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **"Hubungan Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri I Bolaang Mongondow Timur"**. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam dengan Dosen Pembimbing :

1. **Dr. Arhanuddin, M.Pd.I**
2. **Rhyan P. Reksamunandar, M.Si**

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Februari s.d April 2020.


Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Dr. Ardianto, M.Pd
NIP. 19760318 200604 1 003

Tembusan :
1. Rektor IAIN Manado sebagai Laporan

Lampiran 2

Surat Keterangan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. BOLAANG MONGONDOW TIMUR
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 BOLAANG MONGONDOW TIMUR
Jln.Raya Bongkudai, Desa Bongkudai, Kecamatan Modayag
mtsn1boltim@yahoo.com, mtsnbongkudai@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 163 /MTs.23/01.02/PP.00.5/06/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

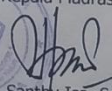
Nama : Santhy Isa, S.Pd
Nip : 19780128 200312 2 003
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala MTs. Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur


Berdasarkan Surat dari Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado Nomor : B-720/In.25/F.II/TL.00.1/02/2020 tentang Permohonan Izin Penelitian , maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Witran Mamonto
N I M : 16.2.4.048
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "**Hubungan Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur**"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar guna untuk keperluan.

Bongkudai, 22 Juni 2020
Kepala Madrasah,

Santhy Isa, S.Pd
Nip. 19780128 200312 2 003



Lampiran 3

Profil Sekolah

Nama Sekolah	: MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur
Nama kepala Madarasah	: Santy Isa, S.Pd
Akreditasi	: A (Amat Baik)
NSM	: 121171100001
NPSN	: 60725169
Status	: Negeri
Waktu Belajar	: Pagi Hari
Bentuk Pendidikan	: MTs
SK Pendirian Sekolah	: 558 Tahun 2003
Tanggal SK Pendirian	: 30 Desember 2003
Tanggal SK Izin Operasional	: 30 Desember 2003
Alamat	: Bongkudai
Kecamatan	: Modayag Barat
Kabupaten	: Bolaang Mongondow Timur
Provinsi	: Sulawesi Utara
Kode Pos	: 95781

Visi :

Terwujudnya peserta didik berakhlak mulia, berprestasi, disiplin, berwawasan global, mandiri dalam berkarya dan ramah lingkungan.

Misi :

1. Melakukan nilai-nilai ahlak mulia di lingkungan madrasah
2. Mengoptimalkan potensi akademik melalui proses pembelajaran berdasarkan karakter anak
3. Memotivasi dan menghasilkan siswa yang berprestasi
4. Meningkatkan sifat disiplin untuk semua warga madrasah

5. Membekali peserta didik dengan wawasan global
6. Melaksanakan program pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan serta mandiri dalam berkarya
7. Pembiasaan siswa untuk selalu peduli dengan lingkungan

Lampiran 4

Data Guru dan Staf TU MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

DAFTAR NAMA-NAMA KEPALA dan STAF TATA USAHA

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Nurisnawati Tokolang, S.Ag	Kepala Urusan TU
2.	Leni Paputungan	Bendahara
3.	Yosnita Makalalag, S.Kom	Staf TU
4.	Ganeri Daun	Staf TU
5.	Muh. Irfandi Mokodompit, SH	Staf TU
6.	Sri Hastuti Mokoagow, S.SI	Staf TU

DAFTAR NAMA-NAMA GURU TIDAK TETAP (GTT)

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Suharyono Sudori, S.Pd	GTT
2.	Nella Gumalangit, S.Pd	GTT
3.	Verawati Mamonto, S.Pd	GTT
4.	Findi S. Mamonto, S.Pd	GTT
5.	Husnaya Badarab, S.Pd	GTT
6.	Lidia Permata Rolis Daeng, S.Pd	GTT
7.	Wini Indriati Mamonto, S.Pd	GTT
8.	Efendi Mamonto, S.Pd	GTT
9.	Mega Mustika Sari Mamonto, S.Pd	GTT

DAFTAR NAMA-NAMA GURU PNS

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Santhy Isa, S.Pd	Kepala Madrasah
2.	Drs. Djahab Tompunu	
3.	Dra. Lilianti Mokoagow	
4.	Lastri Paputungan, S.Pd	
5.	Mahmud Sahibu, S.Pd	
6.	Halisa Mokoagow, S.Pd	
7.	Abdul Rahim, S.Pd.I	
8.	Gazali Siaga, S.Ag	
9.	Leni Kicha, S.Pd	
10.	Mira Rukmana Mokodompit, S.Pd	
11.	Rahmat Daulima, S.Pd	
12.	Chaula, S.Pd	
13.	Fitalia Rahayu Ningsih, S.Pd	

Lampiran 5

Hasil uji validitas instrument variabel X₁ (Kemampuan Manajerial)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai Korelasi r hitung	Nilai r tabel (n=27, α=5%)	Keterangan
1	0,675	0,381	Valid
2	0,805	0,381	Valid
3	0,690	0,381	Valid
4	0,607	0,381	Valid
5	0,722	0,381	Valid
6	0,759	0,381	Valid
7	0,771	0,381	Valid
8	0,657	0,381	Valid
9	0,787	0,381	Valid
10	0,608	0,381	Valid
11	0,638	0,381	Valid
12	0,674	0,381	Valid
13	0,826	0,381	Valid
14	0,746	0,381	Valid
15	0,733	0,381	Valid
16	0,679	0,381	Valid
17	0,872	0,381	Valid
18	0,793	0,381	Valid
19	0,886	0,381	Valid
20	0,794	0,381	Valid
21	0,885	0,381	Valid
22	0,752	0,381	Valid
23	0,859	0,381	Valid
24	0,848	0,381	Valid
25	0,622	0,381	Valid
26	0,838	0,381	Valid
27	0,794	0,381	Valid
28	0,763	0,381	Valid
29	0,859	0,381	Valid
30	0,538	0,381	Valid
31	0,729	0,381	Valid
32	0,797	0,381	Valid
33	0,776	0,381	Valid

Hasil uji validitas instrument variabel X₂ (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai Korelasi r hitung	Nilai r Tabel (n=27, α=5%)	Keterangan
1	0,614	0,381	Valid
2	0,620	0,381	Valid
3	0,721	0,381	Valid
4	0,690	0,381	Valid
5	0,873	0,381	Valid
6	0,548	0,381	Valid
7	0,705	0,381	Valid
8	0,626	0,381	Valid
9	0,687	0,381	Valid
10	0,818	0,381	Valid
11	0,594	0,381	Valid
12	0,562	0,381	Valid
13	0,573	0,381	Valid
14	0,689	0,381	Valid
15	0,535	0,381	Valid
16	0,568	0,381	Valid
17	0,682	0,381	Valid
18	0,570	0,381	Valid
19	0,715	0,381	Valid

Hasil uji validitas instrument variabel X₂ (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai Korelasi r Hitung	Nilai r Tabel (n=27, α=5%)	Keterangan
1	0,693	0,381	Valid
2	0,785	0,381	Valid
3	0,809	0,381	Valid
4	0,820	0,381	Valid
5	0,732	0,381	Valid
6	0,768	0,381	Valid
7	0,736	0,381	Valid
8	0,647	0,381	Valid
9	0,782	0,381	Valid
10	0,718	0,381	Valid
11	0,854	0,381	Valid
12	0,716	0,381	Valid
13	0,617	0,381	Valid
14	0,832	0,381	Valid
15	0,531	0,381	Valid
16	0,711	0,381	Valid
17	0,622	0,381	Valid
18	0,669	0,381	Valid
19	0,831	0,381	Valid
20	0,683	0,381	Valid
21	0,597	0,381	Valid
22	0,690	0,381	Valid
23	0,723	0,381	Valid
24	0,780	0,381	Valid
25	0,839	0,381	Valid
26	0,762	0,381	Valid
27	0,802	0,381	Valid
28	0,779	0,381	Valid
29	0,805	0,381	Valid
30	0,819	0,381	Valid

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan manajerial (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	141,4074	196,174	0,655	0,973
X02	141,4444	194,179	0,792	0,973
X03	141,4815	195,798	0,671	0,973
X04	141,5926	194,943	0,578	0,974
X05	141,4815	195,336	0,704	0,973
X06	141,5926	193,481	0,741	0,973
X07	141,4074	194,789	0,757	0,973
X08	141,5556	196,333	0,636	0,973
X09	141,5926	194,558	0,774	0,973
X10	141,6296	194,088	0,577	0,974
X11	141,6667	195,769	0,614	0,973
X12	141,8519	189,670	0,639	0,974
X13	141,6667	191,308	0,812	0,972
X14	141,7407	190,892	0,722	0,973
X15	141,6296	191,627	0,710	0,973
X16	141,6667	192,846	0,652	0,973
X17	141,6296	193,550	0,863	0,972
X18	141,5926	194,481	0,779	0,973
X19	141,5926	191,405	0,877	0,972
X20	141,5556	192,795	0,779	0,973
X21	141,5556	193,026	0,877	0,972
X22	141,3704	195,242	0,737	0,973
X23	141,7037	190,986	0,848	0,972
X24	141,4815	193,490	0,838	0,972
X25	141,5926	193,712	0,591	0,974
X26	141,4815	193,644	0,826	0,972
X27	141,6667	190,615	0,775	0,973
X28	141,5556	194,795	0,747	0,973
X29	141,4815	193,336	0,849	0,972
X30	141,6296	195,473	0,503	0,974
X31	141,5556	192,641	0,707	0,973
X32	141,5926	191,481	0,780	0,972
X33	141,5556	193,103	0,759	0,973

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,974	33

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XX01	77,9259	51,687	0,562	0,909
XX02	78,1111	51,949	0,572	0,908
XX03	78,0741	50,994	0,683	0,906
XX04	77,8889	51,026	0,646	0,907
XX05	78,1852	50,311	0,855	0,903
XX06	78,4815	49,721	0,450	0,915
XX07	77,8889	51,564	0,669	0,907
XX08	77,9630	52,191	0,583	0,908
XX09	77,9630	51,729	0,649	0,907
XX10	78,0741	49,456	0,788	0,903
XX11	78,0000	51,923	0,541	0,909
XX12	78,2593	49,584	0,466	0,914
XX13	78,0741	50,917	0,502	0,910
XX14	77,9259	51,687	0,651	0,907
XX15	78,1481	50,823	0,451	0,913
XX16	78,3333	51,000	0,497	0,911
XX17	77,9630	51,114	0,638	0,907
XX18	78,1852	52,618	0,522	0,910
XX19	77,8889	51,487	0,680	0,906

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	19

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim madrasah (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	129,2593	135,353	0,667	0,969
Y02	129,0370	135,345	0,768	0,969
Y03	129,0000	135,000	0,793	0,969
Y04	129,0000	133,538	0,804	0,968
Y05	129,0000	134,769	0,709	0,969
Y06	128,9630	135,499	0,750	0,969
Y07	128,9630	135,883	0,716	0,969
Y08	129,0370	134,268	0,611	0,970
Y09	129,0370	134,114	0,763	0,969
Y10	129,0741	133,148	0,688	0,969
Y11	129,0370	133,114	0,840	0,968
Y12	129,0370	135,037	0,691	0,969
Y13	129,1481	135,823	0,584	0,970
Y14	129,0370	133,422	0,816	0,968
Y15	129,2593	138,430	0,500	0,970
Y16	128,9630	136,191	0,689	0,969
Y17	129,2222	135,256	0,587	0,970
Y18	129,0741	135,764	0,641	0,969
Y19	128,9630	134,729	0,817	0,968
Y20	129,0000	136,538	0,659	0,969

Y21	129,1852	137,157	0,567	0,970
Y22	129,1481	136,900	0,668	0,969
Y23	129,1852	136,772	0,703	0,969
Y24	128,9630	135,345	0,763	0,969
Y25	128,8889	134,795	0,826	0,968
Y26	128,8889	135,718	0,744	0,969
Y27	129,0000	135,077	0,786	0,969
Y28	128,8519	135,670	0,762	0,969
Y29	128,8519	135,362	0,789	0,969
Y30	128,8889	135,026	0,805	0,968

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,970	30

Lampiran 7

Kuisisioner/Angket Penelitian

A. Kemampuan Manajerial (variable X1)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah dapat menjadi teladan akhlak mulia bagi seluruh komunitas di sekolah					
2	Kepala sekolah memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin					
3	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					
4	Kepala sekolah dapat mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah					
5	Kepala sekolah bersikap ramah kepada seluruh warga sekolah					
6	Kepala sekolah menyusun perencanaan untuk berbagai tingkatan perencanaan					
7	Kepala sekolah mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah					
8	Kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal					
9	Kepala sekolah mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik					
10	Kepala sekolah mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional					
11	Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien					
12	Kepala sekolah Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah					
13	Kepala sekolah mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah					
14	Kepala sekolah mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan					
15	Kepala sekolah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah					

16	Kepala sekolah menguasai penggunaan teknologi informasi komunikasi dalam pengelolaan sekolah					
17	Kepala sekolah melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat					
18	Kepala sekolah merencanakan tindak lanjut dari hasil monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah					
19	Kepala Sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah					
20	Kepala sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif					
21	Kepala sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah					
22	Kepala sekolah pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah					
23	Kepala sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.					
24	Kepala sekolah merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
25	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat					
26	Kepala sekolah menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
27	Kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam proses belajara mengajar					
28	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru dan siswa					
29	Kepala sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah					
30	Kepala sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan					
31	Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain					
32	Kepala sekolah mampu memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan					
33	Kepala sekolah mampu berinteraksi dan					

	berkomunikasi dengan masyarakat sekitar sekolah					
--	---	--	--	--	--	--

B. Kepemimpinan kepala madrasah (Variabel X2)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan guru					
2	Kepala sekolah memberitahukan kepada para guru tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan					
3	Kepala sekolah menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain					
4	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas kepada para guru dan pegawai di sekolah					
5	Kepala sekolah menyampaikan kepada para guru dan pegawai bagaimana caranya mendapatkan penghargaan					
6	Kepala sekolah menggunakan hadiah dan hukuman untuk pembinaan guru dan pegawai					
7	Kepala sekolah menunjukkan hal – hal yang dapat menarik minat kerja guru					
8	Kepala sekolah berupaya mengembangkan suasana bersahabat					
9	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan perhatian dan perasaannya					
10	Kepala sekolah memperhatikan konflik – konflik yang terjadi pada guru dan pegawai di sekolah					
11	Kepala sekolah memberi hadiah kepada para guru agar mereka selalu bersemangat kerja					
12	Kepala sekolah membangun hubungan antara pribadi kepada guru dan pegawai					
13	Kepala sekolah mengajak <i>stakeholder</i> bersama-sama merumuskan tujuan sekolah					
14	Kepala sekolah bekerja sama dengan para guru untuk menyusun tugasnya masing – masing					
15	Kepala sekolah menggunakan partisipasi dari guru untk melancarkan komunikasi di sekolah					
16	Kepala sekolah lebih memperhatikan keja kelompok dari pada kompetisi individual					
17	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada para guru untuk mendiskusikan masalah – masalah yang ada di sekolah					
18	Kepala sekolah memberikan perhatian pada guru dan pegawai yang tidak suksse dalam menjalankan					

	pekerjaan					
19	Tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru dan pegawai sesuai dengan kemampuan dan tupoksinya masing-masing					

C. Iklim madrasah (Variabel Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Fasilitas fisik disekolah selalu terawat dengan baik					
2	Penampilan fisik sekolah selalu bersih, rapi, indah, dan nyaman					
3	Lingkungan sekolah bersih, terawatt, asri, rapih, indah, dan nyaman					
4	Lingkungan sekolah menjamin terselenggaranya kegiatan akademik dan non akademik yang kondusif					
5	Sekolah memiliki fasilitas yang menunjang kegiatan akademik (seperti Laboratorium, perpustakaan, dan sejenisnya) yang memadai dan terawatt dengan baik					
6	Sekolah memiliki fasilitas yang menunjang kegiatan non akademik (seperti lapangan olahraga, lapangan upacara, uks, taman, dan sejenisnya) yang memadai dan terawatt dengan baik					
7	Sekolah memiliki fasilitas yang menunjang kegiatan keagamaan (seperti Mushola, Masjid, dan sejenisnya) yang memadai dan terawatt dengan baik					
8	Ruang kelas selalu rapi dan tertatadengan baik					
9	Peserta didik merasa aman, nyaman, dan tertib di dalam belajar					
10	Proses belajar mengajar tidak hanya dilakukan di ruangan kelas saja					
11	sekolah menggunakan media poster dalam memberikan pengumuman ataupun menanamkan pesan – pesan spiritual maupun motivasi kepada seluruh warga sekolah					
12	Tata tertib sekolah adalah acuan dari semua warga sekolah agar sekolah selalu terbebas dari gangguan baik dari dalam maupun luar sekolah					
13	Semua warga sekolah mampu menaati aturan-aturan yang sudah disusun oleh sekolah					
14	Sekolah menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara kepala sekolah, guru, karyawan, siswa, dan orangtua					
15	Warga sekolah menggunakan lebih dari satu Bahasa dalam berkomunikasi sehari-hari					

16	Sekolah membentuk suatu organisasi kesiswaan disekolah seperti OSIS dan pengurus kelas					
17	Karya-karya cemerlang peserta didik dipajang di kelas atau ruangan kepala sekolah					
18	Peserta didik yang mendapatkan prestasi diberikan hadiah					
19	Guru, staf administrasi, dan siswa memiliki rasa memiliki terhadap sekolah					
20	Seluruh warga sekolah bertanggung jawab menjaga kondusivitas lingkungan sekolah					
21	Sekolah memberikan jaminan atas kesejahteraan peserta didik					
22	Sekolah memberikan jaminan atas kesejahteraan guru					
23	Sekolah memberikan jaminan atas kesejahteraan pegawai tata usaha					
24	Peserta didik memiliki harapan yang tinggi untuk berprestasi					
25	Semua aktivitas sekolah dijadwalkan dengan baik dan benar					
26	Lingkunga dan suasana sekolah berperan dalam menciptakan budaya kerja yang baik					
27	Seluruh Personil sekolah memiliki akuntabilitas yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya					
28	Sekolah memiliki visi yang jelas					
29	Sekolah memiliki misi yang jelas					
30	Visi misi kepala sekolah sejalan dengan visi misi sekolah					

Lampiran 8

Tabulasi Data Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel Kemampuan Manajerial (X₁)

No Responden	No Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
22	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4
24	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
25	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
26	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4
27	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Lanjutan

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5

Lanjutan

29	30	31	32	33	TOTAL
5	5	4	4	4	150
5	5	5	5	5	165
4	4	4	4	4	140
5	5	5	5	5	165
4	4	4	4	4	129
4	4	4	3	4	129
4	5	3	4	3	129
5	5	5	5	5	165
4	4	4	4	4	133
4	4	4	4	4	132
5	4	5	5	4	156
5	5	5	5	5	164
4	4	4	4	4	141
4	4	4	3	4	123
4	4	4	4	4	132
5	5	5	5	5	165
5	5	5	5	5	165
4	4	4	4	4	132
5	5	5	5	5	165
4	4	3	4	4	135
4	5	4	4	5	147
5	5	5	5	5	160
5	5	5	5	5	148
5	4	5	4	5	143
5	4	5	5	5	151
4	4	5	5	4	133
5	2	5	5	5	145

Variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X₂)

No Responden	No Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
7	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
8	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	5
9	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
21	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4
22	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2
25	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
26	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5

Lanjutan

14	15	16	17	18	19	TOTAL
5	5	4	5	4	5	84
5	5	4	5	4	5	93
4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	95
4	4	3	4	4	4	75
4	4	4	3	4	4	73
4	4	3	4	3	4	68
5	1	2	5	5	5	78
5	5	5	5	4	4	80
4	4	4	4	4	4	76
5	4	4	5	4	5	82
5	5	5	5	4	5	93
4	4	4	4	4	5	79
4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	5	5	95
4	4	4	4	4	4	76
5	5	4	5	4	5	92
5	5	3	5	4	4	83
4	4	4	4	4	4	78
4	4	4	5	4	5	85
4	4	4	4	4	4	77
5	4	5	4	4	5	84
5	5	4	4	5	4	86
4	4	4	5	5	5	84
4	4	5	4	5	5	86

Variabel Iklim madrasah (Y)

No Responden	No Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	5	5	5	3	4	5	2	4	5	5	4	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
24	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5

Lanjutan

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5

Lanjutan

29	30	TOTAL
5	5	143
5	5	149
4	4	120
4	4	118
5	4	125
4	4	119
5	5	130
5	5	148
4	4	121
4	4	114
5	5	149
5	5	149
5	5	136
4	4	120
4	4	120
5	5	150
5	5	150
4	4	120
5	5	140
4	4	126
5	5	138
5	5	146
5	5	127
5	4	137
5	5	135
5	5	141
4	5	133

Lampiran 9

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kemampuan Manajerial	27	42,00	123,00	165,00	3942,00	146,0000	14,33930	205,615
Kepemimpinan kepala madrasah	27	27,00	68,00	95,00	2225,00	82,4074	7,53075	56,712
Iklm madrasah	27	36,00	114,00	150,00	3604,00	133,4815	12,02680	144,644
Valid N (listwise)	27							

Lampiran 10

Penentuan Kategori Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Kategori Variabel X_1 (Kemampuan Manajerial)

Xmin = 33 XMaks = 165 Range = Xmaks - Xmin = 165 - 33 = 132 Mean = (Xmaks + Xmin) / 2 = 165 + 33 / 2 = 198 / 2 = 99 SD = Range / 6 = 132 / 6 = 22	
Kategori :	
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $99 + 22 \leq X$ $121 \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $99 - 22 \leq X < 99 + 22$ $77 \leq X < 121$
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 99 - 22$ $X < 77$

Kategori Variabel X₂ (Kepemimpinan kepala madrasah)

X _{min} = 19 X _{Maks} = 95 Range = X _{maks} – X _{min} = 95 – 19 = 76 Mean = (X _{maks} + X _{min}) / 2 = 95 + 19 / 2 = 144 / 2 = 57 SD = Range / 6 = 76 / 6 = 13	
Kategori :	
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $57 + 13 \leq X$ $70 \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $57 - 13 \leq X < 57 + 13$ $44 \leq X < 70$
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 57 - 13$ $X < 44$

Kategori Variabel Y (Iklim madrasah)

Xmin = 30 XMaks = 150 Range = Xmaks - Xmin = 150 - 30 = 120 Mean = (Xmaks + Xmin) / 2 = 150 + 30 / 2 = 180 / 2 = 90 SD = Range / 6 = 120 / 6 = 20	
Kategori :	
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $90 + 20 \leq X$ $120 \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $90 - 20 \leq X < 90 + 20$ $70 \leq X < 120$
Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 90 - 20$ $X < 70$

La,piran 11

Distribusi frekuensi berdasarkan skor variabel X₁

		Kategori		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Tinggi	27	100,0	100,0	100,0

Distribusi frekuensi berdasarkan skor variabel X₂

		Kategori		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sedang	1	3,7	3,7	3,7
	Tinggi	26	96,3	96,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Distribusi frekuensi berdasarkan skor variabel Y

		Kategori		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sedang	3	11,1	11,1	11,1
	Tinggi	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Lampiran 12

Uji Normalitas Kolmogorov smirnov

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,16940225
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kemampuan Mnajaerial
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	146,00
	Std. Deviation	14,339
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,151
	Negative	-,155
Test Statistic		,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kepemimpinan
Kepala Sekolah

N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,41
	Std. Deviation	7,531
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,121
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Iklm Sekolah

N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	133,48
	Std. Deviation	12,027
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,110
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,142 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 13

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Iklim Madrasah * Kemampuan Manajerial	Between Groups	(Combined)	2684,574	16	167,786	1,559	,241
		Linearity	2024,710	1	2024,710	18,814	,001
		Deviation from Linearity	659,864	15	43,991	,409	,943
	Within Groups		1076,167	10	107,617		
	Total		3760,741	26			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Iklim Madrasah * Kepemimpinan Kepal Madrasah	Between Groups	(Combined)	2978,607	15	198,574	2,793	,046
		Linearity	1259,368	1	1259,368	17,712	,001
		Deviation from Linearity	1719,239	14	122,803	1,727	,184
	Within Groups		782,133	11	71,103		
	Total		3760,741	26			

Lampiran 14

Uji Non Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	44,455	18,743		2,372	,026		
	Kemampuan Manajerial	,632	,194	,753	3,255	,003	,359	2,786
	Kepemimpinan kepala madrasah	-,039	,370	-,025	-,106	,916	,359	2,786

a. Dependent Variable: Iklim madrasah

Lampiran 15

Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 ^a	,539	,500	8,50298	1,852

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Iklim madrasah

Lampiran 16

Uji Homoskedastisitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-11,279	20,459		-,551	,587		
	ln_X1	7,467	6,530	,374	1,143	,264	,369	2,709
	ln_X2	-5,228	7,065	-,242	-,740	,467	,369	2,709

a. Dependent Variable: ln_KUADRAT_RES_1

Lampiran 17

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,455	18,743		2,372	,026
	Kemampuan Manajerial	,632	,194	,753	3,255	,003
	Kepemimpinan kepala madrasah	-,039	,370	-,025	-,106	,916

a. Dependent Variable: Iklim madrasah

Lampiran 18

Uji Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 ^a	,538	,500	8,50298	1,852

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Iklim madrasah

Lampiran 19

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2025,523	2	1012,762	14,008	,000 ^b
	Residual	1735,217	24	72,301		
	Total	3760,741	26			

a. Dependent Variable: Iklim madrasah

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah, Kemampuan Manajerial

Lampiran 20

Uji T

Correlations

Control Variables			Kemampuan Manajerial	Iklm madrasah
Kepemimpinan kepala madrasah	Kemampuan Manajerial	Correlation	1,000	,553
		Significance (2-tailed)	.	,003
		df	0	24
	Iklm madrasah	Correlation	,553	1,000
		Significance (2-tailed)	,003	.
		df	24	0

Tabel 4.20 Correlations

Control Variables			Kepemimpinan kepala madrasah	Iklm madrasah
Kemampuan Manajerial	Kepemimpinan kepala madrasah	Correlation	1,000	-,022
		Significance (2-tailed)	.	,916
		df	0	24
	Iklm madrasah	Correlation	-,022	1,000
		Significance (2-tailed)	,916	.
		df	24	0

Lampiran 21

Uji T signifikansi

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	44,455	18,743		2,372	,026		
	Kemampuan Manajerial	,632	,194	,753	3,255	,003	,359	2,786
	Kepemimpinan kepala madrasah	-,039	,370	-,025	-,106	,916	,359	2,786

a. Dependent Variable: Iklim madrasah

Lampiran 22

Analisis Lanjutan SE dan SR

Correlations

		Iklm madrasah	Kemampuan Manajerial	Kepemimpinan kepala madrasah
Pearson Correlation	Iklm madrasah	1,000	,734	,579
	Kemampuan Manajerial	,734	1,000	,801
	Kepemimpinan kepala madrasah	,579	,801	1,000
Sig. (1-tailed)	Iklm madrasah	.	,000	,001
	Kemampuan Manajerial	,000	.	,000
	Kepemimpinan kepala madrasah	,001	,000	.
N	Iklm madrasah	27	27	27
	Kemampuan Manajerial	27	27	27
	Kepemimpinan kepala madrasah	27	27	27

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,455	18,743		2,372	,026
	Kemampuan Manajerial	,632	,194	,753	3,255	,003
	Kepemimpinan kepala madrasah	-,039	,370	-,025	-,106	,916

a. Dependent Variable: Iklim madrasah

$$SE(X1)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

SE(X1)% : Sumbangan efektif X

Beta_{x1} : 0,735

r_{xy} : 0,734

$$SE(X1)\% = 0,735 \times 0,734 \times 100\% = 55,3\%$$

$$SE(X2)\% = -0,025 \times 0,579 \times 100\% = -1,4\%$$

$$SR\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

SR(X1)% : Sumbangan relative X1

SE(X1)% : 55,3

R² : 53,8

$$SR\% = \frac{55,3}{53,8} \times 100\% = 103\%$$

SR(X2)% : Sumbangan relative X2

SE(X2)% : -1,4

R² : 53,8

$$SR\% = \frac{-1,4}{53,8} \times 100\% = -3\%$$

Lampiran 23

Angket Penelitian di Google Form



The image shows a screenshot of a Google Form interface. At the top, the browser address bar displays the URL: <https://docs.google.com/forms/d>. Below the address bar is a decorative header image featuring a desk with a yellow notepad, a yellow pencil, a green pen, and a cup of coffee. The main content of the form is a white box with the following text:

ANGKET PENELITIAN HUBUNGAN KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN IKLIM SEKOLAH DI MTs NEGERI 1 BOLAANG MONGONDOW TIMUR

Saya Witran Mamonto mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Manado (IAIN Manado) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam bermaksud melakukan penelitian tentang Hubungan Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Sekolah di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Sehubungan dengan mewabahnya COVID-19 dan telah ditetapkannya bahwa dalam waktu sementara ini proses belajar mengajar maupun administrasi di sekolah-sekolah/madrasah agar dilaksanakan dirumah, maka tanpa mengurangi rasa hormat saya kuisisioner/angket penelitian ini saya lakukan dengan cara online.

Below the text box, there is a small button labeled "Berikutnya". At the bottom of the form, there is a warning message: "Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir." followed by a disclaimer: "Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)". The Google Formulir logo is visible at the bottom center.

Link Angket Penelitian di Google Form :

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScLw3ZG6eiusIqDY1eM8mBIvaa1ShTTXtwLdst8AdmIBgxA/viewform>

Lampiran 24

Dokumentasi Foto



MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur



Foto bersama Kepala Madrasah MTs negeri 1 Bolaang Mongondow Timur