

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
DI MTS MANBAUL ULUM BUNGAH-GRESIK**

SKRIPSI



Oleh:
Khoirotun Nisa'
(D93214075)

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : KHOIROTUN NISA'
NIM : D93214075
JUDUL : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU DI MTS
MANBAUL ULUM BUNGAH-GRESIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan
adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-
bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya. 27 Oktober 2018

Yang Menyatakan,


Khoirotun Nisa'
NIM. D93214075

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Khoirotun Nisa' ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

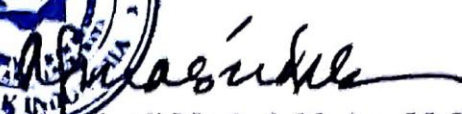
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Surabaya

Surabaya, 01 November 2018



Mengesahkan,
Dekan,


Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M. Ag., M. Pd. I
NIP. 196301231993031002

Penguji I,



Dra. Mukhlisah AM, M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II,



Dra. Hj. Liliek Channa AW., M.Ag
NIP. 195712181982032002

Penguji III,



Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA
NIP. 195208121980031006

Penguji IV,



Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi Oleh:

NAMA : KHOIROTUN NISA'

NIM : D93214075

JUDUL : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
KINERJA GURU DI MTS. MANBAUL ULUM
BUNGAH-GRESIK

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 14 Oktober 2018

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA
NIP. 195208121980031006

Pembimbing II



Dr. H. Ali Maksum, M. Ag., M. Si
NIP. 197003041995031002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khoirotun Nisa'
NIM : D93214075
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan (FTK) / Pendidikan Islam
E-mail address : aniisanisaa@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan

Kinerja Guru di MTs. Manbaul Ulum Bungah - Gresik

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 November 2018

Penulis

Khoirotun Nisa'

ABSTRAK

Khoirotun Nuisa' (D93214075), 2018, Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Mts Manbaul Ulum Bungah-Gresik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum Bungsah-Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional yang menerangkan hubungan setiap variable bebas dengan variable terikat. Data pada penelitian ini diambil dengan data pengukuran yaitu pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sampelnya berjumlah 25 orang yang merupakan seluruh guru di Mts Manbaul Ulum. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dan analisis korelasi ganda..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) diperoleh distribusi dari setiap variable bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebesar 92,5% dalam kategori baik, iklim organisasi sebesar 76% dalam kategori baik, dan kinerja guru sebesar 86% dalam kategori baik, 2) terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum Bungah-Gresik dengan r hitung 0,636 lebih besar dari nilai r table 0,396, 3) terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum Bungah-Gresik dengan r hitung 0,789 lebih besar dari nilai r table 0,396, 4) ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan F hitung 22,06.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kinerja guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DARTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan kepala sekolah	
1. Pengertian Kepemimpinan	12
2. Pengertian Kepala Sekolah	14
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	14
4. Tugas Dan Sifat Kepala Sekolah	16
5. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
B. Iklim Organisasi	
1. Pengertian Iklim Organisasi	24
2. Factor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	27
3. Indikator Iklim Organisasi	29
C. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja	31
2. Pengertian Guru	31
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	33
4. Aspek-Aspek Kinerja Guru	38
D. Kerangka Teoritis	40
E. Hipotesis penelitian	40

A. Jenis Penelitian	42
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	42
C. Populasi Dan Sampel	45
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Validitas Dan Relianbiltas	49
F. Jenis Dan Sumber Data	52
G. Analisis Data	53

A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan	79

A. Kesimpulan	101
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA103

yang ada kaitannya dengan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mendorong semangat dan kepercayaan diri para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Salah satu faktor yang mendukung peran keberhasilan dalam tercapainya tujuan pendidikan di sekolah adalah dengan adanya iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, *performance*, dan kepuasan kerja. Oleh karenanya, iklim organisasi dalam lembaga sekolah harus dibentuk sekondusif mungkin agar kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan menjadi maksimal dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga sekolah.

Iklim organisasi merupakan suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan/mekanisme kerja organisasi baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal maupun eksternal. Jadi iklim sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada sebuah lembaga sekolah. “iklim sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah.” Iklim sekolah yaitu menyangkut situasi dan kondisi antar guru di sekolah. Jika iklim sehat, perencanaan karier dan penempatan guru dapat dilakukan dengan baik. Namun, jika iklim sekolah tidak sehat, seperti feodalistis, saling membuat

Iklm sekolah merupakan satu elemen penting dalam peningkatan mutu sekolah yang berkualitas. Iklm sekolah yang kondusif akan terwujud dengan baik, apabila syarat syarat akan rasa aman, nyaman, saling mendukung dan menguatkan antar elemen sekolah sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan dan maksimal. Oleh karenanya, penciptaan hubungan yang saling mendukung akan menumbuhkan suatu kepercayaan antar elemen sekolah tidak terkecuali guru, karena dengan adanya kepercayaan yang baik tidak akan menimbulkan suatu prasangka buruk pada masing-masing elemen sekolah.

Dalam peningkatan mutu pendidikan, ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru menjadi salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial.

[illegible]

Guru merupakan pendidikan utama dalam pembentukan kualitas siswa dan juga upaya pencapaian tujuan pendidikan. Dalam proses pendidikan efektif di sekolah diperlukan kinerja guru yang tinggi, proses pembelajaran yang menyenangkan, semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan serta berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan professional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

³ Hamid Damardi, *Kemampuan Dasar Mengajar: Landasan Konsep dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2010, h. 60).

[illegible]

Kinerja guru yang tinggi diwujudkan manakala didukung oleh berbagai faktor salah satunya adalah kepala sekolah yang memahami hakikat tentang pendekatan kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang berfungsi sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh untuk mencapai tujuannya. Tidak hanya dari faktor kepemimpinan kepala sekolah saja yang berpengaruh pada baik dan tidaknya kinerja guru. Masih banyak faktor-faktor lainnya seperti iklim organisasi. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada kegiatan di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah yang baik.

[illegible]

Dari pengamatan penulis, diketahui bahwa meskipun kepala sekolah memimpin masih akan berjalan 2 tahun dalam periodenya, kepala sekolah terlihat sangat disegani dan dihormati oleh semua pihak warga sekolah.

Berdasarkan gambaran diatas, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum Bungah-Gresik”. Dengan harapan peneliti dapat mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru di MTs Manbaul Ulum Bungah-Gresik?
2. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Manbaul Ulum Bungah-Gresik?
3. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di MTs Manbaul Ulum Bungah-Gresik?

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru di Mts manbaul Ulum Bungah-Gresik,
2. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Mts Manbaul Ulum Bungah-Gresik.
3. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Mts Manbaul Ulum Bungah-Gresik.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru di MTs Manbaul Ulum Bungah Gresik..

Hasil dari suatu penelitian memiliki kegunaan maupun manfaatnya sendiri-sendiri, baik kegunaan dengan kepentingan ilmu pengetahuan yang diteliti, maupun untuk kepentingan praktis. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- Hasil penelitian diharapkan menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan khususnya dalam menambah pengetahuan, wawasan

	Pada SMA DI Kab. Pesisir Barat Tahun 2013 Lokasi : SMA di Kab. Pesisir Barat	Barat	penelitian berbeda.
2.	Peneliti :Reni Wahyuni Mahasiswa prodi matematika Universitas Islam Riau Judul : Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru Lokasi Penelitian : Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru.	Dari penelitian ini disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru.	Persamaan : Variable terikat sama-sama mengarah pada kinerja guru. Perbedaan : Variable bebas berbeda, variable terikat lebih difokuskan pada guru matematika, dan sasaran lokasi penelitian berbeda.
3.	Peneliti : Siti maysaroh, M.Pd Prodi PGMI Fakultas Keguruan Dan ilmu Pendidikan Universitas PGRI Yogyakarta Judul : Hubungan Antara Kepepmimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se UPT PPD Kecamatan Banguntapan Lokasi : Sekolah Dasar se- UPT PPD Kecamatan Banguntapan.	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekoalah dengan kinerja guru dan antara motivasi kinerja guru dengan jinerja guru.	Persamaan : Variable terikat sama Perbedaan : Salah satu variabel bebas dan sasaran lokasi penelitian berbeda.

Bab I, merupakan BAB Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, keaslian penelitian, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB III, merupakan BAB Metode Penelitian. Bab ini menguraikan 1) Jenis Penelitian, 2) Variabel, 3) Indikator dan instrumen penelitian, 4) Populasi dan sampel, 5) Teknik pengumpulan data, dan 6) Teknik analisis data.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini memuat kesimpulan, saran-saran, kemudian dilanjutkan dengan daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin. Dalam bahasa Inggris, *leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat orang lain, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.

[illegible]

Unsur-unsur yang melibatkan dalam kepemimpinan adalah:

- Pemimpin pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan.⁷

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan unuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Kemampuan yang dimaksud terdiri dari kemampuan merencanakan dan menyusun program, memberi bimbingan dan

⁷ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2009), h.88

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah tersebut artinya, segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.⁹

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan iklim bagi bawahannya dan kinerja organisasinya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁰

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 115

⁹ Sutikno Sobry, *Manajemen Pendidikan*, (Lombok: Holistica, 2012), h. 125

¹⁰ Sedarmayanti, *SumberDaya Manusia DanProduktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2008), h. 134.

Purwanto menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan otoriter, Gaya Pseudo-demokratis, Gaya bebas, dan Gaya kepemimpinan demokratis.¹¹

a. Gaya Kepemimpinan *Pseudo*-Demokratis

Istilah *pseudo* berarti palsu. Gaya kepemimpinan seperti ini sebenarnya otoriter, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai topeng. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis didalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

b. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis

¹¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1996), hal. 26.

d. Gaya Kepemimpinan Otoriter

4. Tugas dan sifat kepala sekolah

a. Kepada atasan

- ¹² Ibid, hal. 31

¹³ Ibid, hal. 48

- 1) Sebagai pejabat formal memiliki tugas yang jelas serta hak-hak dan sanksi yang harus dipatuhi.
- 2) Sebagai pejabat formal kepala sekolah memiliki pangkat, golongan, dan gaji.
- 3) Sebagai pejabat formal kepala sekolah memiliki kewajiban, peraturan, dan ketentuan yang harus dipatuhi.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah maupun di luar sekolah.

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Khususnya berkenan dengan pengelolaan keuangan bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas

dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi pra guru. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai dalam upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervise, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervise ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuhkan kreativitas sekaligus dapat mendorong

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan.

Dalam rangka melakukan p

mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.²¹

Sejalan dengan pendapat tersebut Marzuki menjelaskan bahwa iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah atau madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.²⁶ Sedangkan menurut pendapat Wayne K. Hoy dan Cecil. Miskel mengatakan bahwa “ iklim sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relative tetap, yang dialami

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru, Cetakan ke-2*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual.

Iklim Organisasi ada dua, yaitu *Open Climate* dan *Closed Climate*. Hasil penelitian Miner menunjukkan bahwa manajer yang bekerja dalam iklim organisasi terbuka menunjukkan pekerjaan yang lebih baik daripada manajer yang bekerja dalam iklim organisasi yang tertutup. Iklim organisasi juga mempengaruhi motivasi, *performance*, dan kepuasan kerja menemukan bahwa prestasi sekolah (organisasi pendidikan) dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang dikembangkan dan iklim sekolah yang kuat.

Menurut siagian menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor

[illegible]

Menurut Asmar, terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

Masalah penempatan personalia sangat penting, karena apabila terjadi dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

Informasi memegang peran penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung sntsrns berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi

[illegible]

d. Kondisi lingkungan

3. Indikator Iklim Organisasi

a. Penataan Lingkungan Fisik

Salah satu cirri organisasi yang efektif adalah terciptanya budaya dan iklim organisasi yang menyenangkan sehingga pegawai merasa aman, nyaman, dan tertib dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai

³⁰ Wanti Simanjutak, *Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif*, <https://www.kompasiana.com>, diunduh pada 12 April 2018.

Kondisi kerja yang menyenangkan perlu diciptakan dengan sebaik mungkin agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik pula. Penataan ruang kerja yang strategis dan sedikit penggunaan musik akan memberikan efek semangat bekerja dan nyaman.

b. Penataan Lingkungan Sosial

Organisasi yang efektif perlu memperhatikan keamanan sekitar. Organisasi terbebas dari gangguan keamanan baik dari dalam maupun dari luar bertujuan untuk menjamin keamanan organisasi yang harus didukung adanya tata tertib organisasi yang menjadi acuan dari semua anggota organisasi. Tata tertib yang ada dapat terlaksana dengan baik apabila didukung oleh seluruh pihak.

Organisasi menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara pimpinan dan karyawan, sehingga satu sama lain saling membantu dan menghargai.

Dalam bukunya Sumardjono Padmomartono menyebutkan bahwa “Guru ialah semua orang yang berwewenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan siswa, individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Guru yang dimaksudkan disini mencakup semua guru dari tingkat persekolahan (Taman Kanak-Kanak), sampai pada guru besar (professor) di pendidikan tinggi, yang berstatus sebagai negeri dan pegawai swasta”.³⁴

³⁴ Sumardjono, *Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), h. 4.
³⁵ Mulyana A.Z. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta :Grasindo. 2010), h. 33.

c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

d. Disiplin kerja yang keras

Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

[illegible]

Sedangkan menurut Kasmir dalam bukunya menyebutkan factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:³⁸

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian

³⁸ Kasmir, *Manajemen Suber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hal. 189-193.

sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kinerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan –kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja (iklim organisasi)

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Lesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif juga diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴¹

Variable merupakan gejala yang menjadi focus peneliti untuk diamati. Variable itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu.⁴² Variable penelitian dapat juga disebut sebagai segala sesuatu yang

⁴² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung:Alfabeta, 1997) hal. 2.

1. Definisi konseptual *Independent Variable*

Dalam penelitian ini variable bebas ada dua yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2).

Menurut James Lipham, mendefinisikan kepemimpinan adalah permulaan dari suatu struktur baru untuk mencapai tujuan-

⁴⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. h. 3.

Pemimpin pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan.

b. Iklim organisasi (X_2)

Dalam kaitannya dengan iklim organisai, Steers menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari dua sisi pandang, yaitu: (1) iklim organisasi dilihat dari persepsi para anggota terhadap organisasinya, (2) iklim organisasi dilihat dari

⁴⁶ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), h. 141

hubungan antara kegiatan-kegiatan organisasi dan perilaku manajemennya.⁴⁷

Indikator-indikatotnya antara lain: 1) Kondisi lingkungan fisik, dan 2) Kondisi Lingkungan sosial.

2. Definisi konseptual kinerja guru (*Dependent variable*)

Variabel ini dalam bahasa Indonesia seing disebut variable terikat yang merupakan menjadi akibat karena adanya variable bebas.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.⁴⁸

Indikator-indikatornya dapat dilihat dari aspek-aspek kinerja guru yaitu kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti yang kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹

⁴⁷ Ibid, h. 142.

⁴⁸ Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Jakarta : Mandar maju, 2001), h. 21.

⁴⁹ Ibid, h. 59.

Sedangkan menurut Dr. H. M. Musfiqon, M. pd dalam bukunya mengatakan bahwa populasi adalah totalitas objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan dan benda yang mempunyai kesamaan sifat. Populasi merupakan kelompok besar yang menjadi objek penelitian.⁵⁰

2. Sampel

⁵⁰ Musafiqon, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), h. 89.

[illegible]

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standart laini untuk keperluan tersebut. Dengan observasi ini, peneliti menggunakan mata dalam mengamati sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini, dengan secara langsung mendatangi tempat penelitian. Salah satu tujuannya ingin secara langsung merasakan dan mengamati iklim organisasi yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum Bungah-Gresik.

Kuesioer (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pernyataan. Angket berwujud kumpulan pernyataan-pernyataan sikap yang ditulis, disusun dan dianalisis

[illegible]

1. Validitas penelitian kuantitatif

Instrument yang mempunyai validitas internal, bila kriteria yang ada dalam instrument secara rasional telah mencerminkan apa yang akan diukur. Sedangkan instrument yang mempunyai validitas eksternal bila kriteria didalam instrument dari luar atau fakta-fakta empiris yang telah ada. Kalau validitas internal instrument

[illegible]

Validitas ekstrumen instrument diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrument dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan.⁵⁴

2. Reliabilitas penelitian kuantitatif

Uji reliabilitas instrument yang digunakan disini adalah alfa cronbach. Syarat yang digunakan adalah nilai alfa cronbach lebih besar dari r tabel. Maka semua butir instrument dikatakan reliable.

⁵⁶ Ibid, h. 259.

$$P = F/N \times 100 \%$$

N : Jumlah responden

Setelah mendapatkan hasil prosentasi, hasilnya dapat ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif sebagai berikut:

Interpretase Data

Prosentasi	Interpretase
76% - 100%	Baik
56% - 75%	Cukup
40% - 55%	Kurang Baik
<40%	Tidak baik

Untuk dapat menjawab hipotesis I dan hipotesis II peneliti menggunakan rumus korelasi product moment. Sedangkan untuk menjawab hipotesis III peneliti menggunakan rumus korelasi ganda.

1. Rumus *Person Product Moment* :

ekonomi wali murid kurang mampu menjangkau biaya pendidikan (MTs/SMP diluar daerah) yang cukup mahal. Dengan demikian, pendirian MTs. Manbaul Ulum dilakukan dalam rangka untuk menciptakan generasi yang beriman dan mampu menyikapi segala permasalahan yang sedang terjadi.

Berpedoman hal tersebut tersebut, maka didirikanlah MTs. Manbaul Ulum tepat pada tanggal 14 Juli 1984. Dalam perkembangannya maka pada tahun 1995 mendapat status Diakui. Pada tahun 2005 telah memperoleh status Terakreditasi. Sampai saat ini MTs. Manbaul Ulum siap menampung lulusan MI/SD dari desa diwilayah kecamatan Bungah dan sekitarnya.

Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum bernaung di bawah Yayasan Manbaul Ulum, selanjutnya dengan adanya peraturan pemerintah PP Nomor 22 Tahun 2001 tentang undang-undang Yayasan yang berbunyi "Setiap Yayasan harus melaporkan hasil kekayaannya kepada Negara secara berkala", maka agar tidak terikat dengan peraturan tersebut pada tahun 2002 nama Yayasan manbaul ulum dirubah namanya menjadi Pesantren Manbaul Ulum.

Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum pada tahun tersebut telah meluluskan hampir 1520 siswa, kini Madrasah Tsanawiyah Manbaul Ulum Mojopurogede seiring dengan perkembangan dunia pendidikan,

- b. Misi

- 8) Tangguh bekerja sama dengan lingkungan.
- b. Misi
- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki, baik berupa kerohanian, ilmu pengetahuan, teknologi, dan budi pekerti.
 - 2) Melaksanakan pembinaan, mendorong dan membantu peserta didik untuk mengenali potensi dirinya dalam bidang akademis sehingga peserta didik dapat tumbuh dan berkembang secara optimal dan unggul.
 - 3) Melaksanakan pembinaan dan bimbingan secara efektif sehingga

- 5) Membangun dan membina hubungan baik antar madrasah, masyarakat dan lingkungan, sehingga timbul komunikasi timbal balik, saran dan kritik yang membangun.

Dari tahun ke tahun MTs. Manbaul Ulum terus berusaha meningkatkan kualitasnya MTs Manbaul Ulum melakukan sistem pengelolaan manajemen yang lebih mengarah ke 8 Standar Pendidikan, meliputi Standar Isi, Proses, Kompetensi Lulusan, Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, Pengelolaan, Pembiayaan dan Penilaian Pendidikan.

perubahan – perubahan menuju perbaikan dalam berbagai bidang tampak nyata dan dapat dirasakan oleh siswa maupun guru dan karyawan MTs. Manbaul Ulum, terbukti dengan meraih beberapa prestasi baik tingkat kabupaten maupun tingkat propinsi.

Pada tahun pelajaran seterusnya, MTs. Manbaul Ulum akan lebih berkualitas dan terdepan dalam menjamin mutu dan menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan untuk menciptakan anak didik serta terbentuknya generasi tangguh, berilmu dan berakhlakul karimah, sesuai dengan Visi MTs. Manbaul Ulum.

```

graph TD
    KM[Komite Madrasah  
Drs. H. Moh. Musbihin, MM]
    KMd[Kepala Madrasah  
Nurul Huda, SH.]
    TU[Tata Usaha  
Ali Ahmadi, S. SI.  
Eka Maisafitri, S.Pd.  
Ahmad Fathoni, S.Pd.I]
    UK[U. Kurikulum  
Moh. Sholihuddin, S.Ag]
    UKs[U. Kesiswaan  
Lia Kurnia Sholihah, S.Si]
    USdH[U. Sarpras dan Humas  
Abd. Rohim, S.P d.I]
    KMGMP[Koordinator MGMP  
Moh. Sholihuddin, S.Ag]
    KMIPA[Korbid MIPA  
Anis Nurlaili, S.Pd]
    KIPS[Korbid IPS  
H. M. Mahfudi, S.Pd.I]
    KAGA[Korbid Agama  
Zuhdi, S.Pd.I]
    KBH[Korbid Bahasa  
Ahofiyah, S.Pd., M.Pd.i]
    WK[Wali Kelas  
Kls VII A Khoirus Sa'adah, S.Pd.I  
Kls VII B Faridah, S.Pd.I  
Kls VIII A Rodliyah, S.Pd  
Kls VIII B Muflihatul Maisyah, S.Pd.I  
Kls IX A Abdur Rohim, S.Pd  
Kls IX B Dra Umyanah]
    GMP[Guru Mata Pelajaran  
Dewan Guru MTs. Manbaul Ulum]
    SSW[Sswa – Siwsi MTs. Manbaul Ulum]

    KMd --- KM
    KMd --- TU
    KMd --- UKs
    UKs --- UK
    UKs --- KMGMP
    UKs --- WK
    UKs --- USdH
    UK --- KMIPA
    UK --- KIPS
    UK --- KAGA
    UK --- KBH
    WK --- GMP
    GMP --- SSW
  
```

2. Keadaan Guru (Keadaan Tenaga dan Pengajar Mts Manbaul Ulum
Bungah Gresik)

Table 4.2

No	Nama Guru	Pendidikan	MP. YDA
1	Nurul huda, SH	S1 FH UNIGRES GRESIK	PKn
2	Moh. Sholihuddin, S.Ag	S1 STAI UNДАР JOMBANG	TIK
3	Abd. Rohim, S.Pd.I	S1 STAI DARUTTAQWA GRESIK	Fiqih
4	Lia Kurnia Sholihah, S.Si	S1 FMIPA ITS	IPA
5	Drs. H. Moh. Musbihin, MM.	S2 STEI NU TRATE GRESIK	Aqidah
6	H.Abdur Rohim, S.Pd	S1 FKIP UNIVERSITAS ISLAM BLITAR	Bahasa Inggris
7	Zuhdi, S.Pd.I	S1 STAI DARUTTAQWA GRESIK	Qur'an Hadits
8	Muflihatul Maisyah, S.Pd.I	S1 STIT RADEN SANTRI GRESIK	Bahasa Arab
9	Khoirus Sa'adah, S.Pd,I	S1 STAI QOMARUDDIN	SKI
10	Faridah, S.Pd.I	S1 STAI DARUTTAQWA	Ke-NU-an
11	Dra. Umyanah	S1 MIPA UNISMA	Matematika
12	H.M. Mahfudh, S.Pd.I	S1 STAI DARUTTAQWA GRESIK	IPS
13	M.Nasih, S.Ag, M.Si	S2 UNITOMO SURABAYA	Ke-NU-an
14	Muh.Ahsin Maulana, S.Pd	UNESA	Seni Budaya
15	Rodliyah, S.Pd	S1 STIT RADEN SANTRI GRESIK	Bahasa Indonesia
16	Anis Nurlaily, S.Pd	S1 FMIPA UM	IPA
17	Fathul Ihsan, S.Pd	S1 STAI QAMARUDDIN	Penjas Orkes
18	H.Shofiyah, S.Pd,	S1 FPBS UN JEMBER	Bahasa Inggris
19	Lilik Chumaidah, S.Pd	S1 UM	BP/BK

14	Ruang BP/BK	1	6	Milik Sendiri	Baik
15	Ruang Lab. Bahasa	1	64	Milik Sendiri	Baik

b. Sarana

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Papan Kalender Pendidikan	1	Milik Sendiri	Baik
2	Papan Struktur Organisasi	1	Milik Sendiri	Baik
3	Papan Fungsi dan Tugas Pengelola	1	Milik Sendiri	Baik
4	Papan Program Kegiatan	1	Milik Sendiri	Baik
5	Papan Pembagian Tugas Mengajar	1	Milik Sendiri	Baik
6	Papan Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	1	Milik Sendiri	Baik
7	Papan Keadaan Tenpendik	1	Milik Sendiri	Baik
8	Papan Program Kerja Sarana	1	Milik Sendiri	Baik
9	Papan Program Kerja Kurikulum	1	Milik Sendiri	Baik
10	Papan Program Kerja Kesiswaan	1	Milik Sendiri	Baik
11	Papan Program Kerja Humas	1	Milik Sendiri	Baik
12	Papan Program Kerja BP/BK	1	Milik Sendiri	Baik
13	Meja	8	Milik Sendiri	Baik
14	Lemari	7	Milik Sendiri	Baik
15	Kursi	20	Milik Sendiri	Baik
16	Kipas Angin	3	Milik Sendiri	Baik
17	Telepon	1	Milik Sendiri	Baik
18	Jam Dinding	2	Milik Sendiri	Baik
19	Tempat Sampah	2	Milik Sendiri	Baik
20	Kulkas	1	Milik Sendiri	Baik
21	Komputer	2	Milik	Baik

d. Ruang Perpustakaan

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Buku Teks Pelajaran	2416	Milik Sendiri	Baik
2	Buku Panduan Pendidik	5	Milik Sendiri	Baik
3	Buku Pengayaan	74	Milik Sendiri	Baik
4	Buku Referensi	25	Milik Sendiri	Baik
5	Sumber Belajar Lain	521	Milik Sendiri	Baik
6	Rak Buku	3	Milik Sendiri	Baik
7	Rak Majalah	1	Milik Sendiri	Baik
8	Rak Surat Kabar	1	Milik Sendiri	Baik
9	Meja	20	Milik Sendiri	Baik
10	Kursi	1	Milik Sendiri	Baik
11	Lemari	1	Milik Sendiri	Baik
12	Papan Pengumuman	1	Milik Sendiri	Baik
13	Tempat Sampah	1	Milik Sendiri	Baik
14	Jam Dinding	1	Milik Sendiri	Baik
15	Televisi	1	Milik Sendiri	Baik
16	VCD Player	1	Milik Sendiri	Baik
17	Kipas Angin	1	Milik Sendiri	Baik

e. Ruang OSIS

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Kipas Angin	1	Milik Sendiri	Baik
2	Jam Dinding	1	Milik Sendiri	Baik
3	Meja	1	Milik Sendiri	Baik
4	Kursi	1	Milik Sendiri	Baik
5	Lemari	1	Milik Sendiri	Baik

6	Box	1	Milik Sendiri	Baik
7	Kaca Cermin	2	Milik Sendiri	Baik
8	Kotak P3K	1	Milik Sendiri	Baik
9	Papan Susunan Pengurus	1	Milik Sendiri	Baik
10	Papan Program Kerja	1	Milik Sendiri	Baik
11	Papan Struktur Organisasi	1	Milik Sendiri	Baik
12	Gambar Presiden dan Wapres	1	Milik Sendiri	Baik
13	Banner Logo OSIS	1	Milik Sendiri	Baik

f. Ruang Drum Band

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Lemari	2	Milik Sendiri	Baik
2	Rak	1	Milik Sendiri	Baik
3	Bass Drum	10	Milik Sendiri	Baik
4	Senar Drum	8	Milik Sendiri	Baik
5	Gambang	6	Milik Sendiri	Baik
6	Kempyeng	6	Milik Sendiri	Baik
7	Keyboard	6	Milik Sendiri	Baik
8	Bendera dan tiang	20	Milik Sendiri	Baik
9	Kostum Personil	70	Milik Sendiri	Baik
10	Tongkat Mayoret	2	Milik Sendiri	Baik
11	Sepatu Mayoret	6	Milik Sendiri	Baik
12	Topi Mayoret dan Personil	70	Milik Sendiri	Baik

g. Ruang Qosidah

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Lemari	1	Milik Sendiri	Baik

2	Keyboard	2	Milik Sendiri	Baik
3	Terbang	10	Milik Sendiri	Baik
4	Kencer	2	Milik Sendiri	Baik
5	Sepatu Seragam	12	Milik Sendiri	Baik
6	Kostum Personil	24	Milik Sendiri	Baik
7	Gitar Bass	1	Milik Sendiri	Baik

h. Kamar Mandi dan WC

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Ceduk	2	Milik Sendiri	Baik
2	Pasta Gigi	1	Milik Sendiri	Baik
3	Sabun	1	Milik Sendiri	Baik
4	Sikat Gigi	1	Milik Sendiri	Baik

i. Gudang dan Dapur

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Lemari	2	Milik Sendiri	Baik
2	Tabung Gas	1	Milik Sendiri	Baik
3				
4	Piring	15	Milik Sendiri	Baik
5	Gelas	18	Milik Sendiri	Baik
6	Sendok	15	Milik Sendiri	Baik
7	Panci	1	Milik Sendiri	Baik
8	Teflon	1	Milik Sendiri	Baik

j. Tempat Bermain dan Berolahraga

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Tiang Bendera	1	Milik Sendiri	Baik
2	Bendera	1	Milik Sendiri	Baik

3	Peralatan Bola Volly	3	Milik Sendiri	Baik
4	Peralatan Sepak Bola	3	Milik Sendiri	Baik
5	Peralatan atletik	2	Milik Sendiri	Baik
6	Peralatan Seni	3	Milik Sendiri	Baik
7	Pengeras Suara	1	Milik Sendiri	Baik
8	Peralatan Futsal	1	Milik Sendiri	Baik

k. Ruang Band

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Lemari	1	Milik Sendiri	Baik
2	Keyboard	1	Milik Sendiri	Baik
3	Drum	1	Milik Sendiri	Baik
4	Gitar Melodi	1	Milik Sendiri	Baik
5	Gitar Ritme	1	Milik Sendiri	Baik
6	Gitar Bass	1	Milik Sendiri	Baik
7	Perlengkapan Sound System	4	Milik Sendiri	Baik

1. Ruang UKS

No	Jenis Barang	Jumlah	Status	Ket
1	Lemari	1	Milik Sendiri	Baik
2	Jam dinding	1	Milik Sendiri	Baik
3	Tempat tidur	1	Milik Sendiri	Baik
4	Kasur spon	1	Milik Sendiri	Baik
5	Bantal	1	Milik Sendiri	Baik
6	Meja	1	Milik Sendiri	Baik
7	Kursi	4	Milik Sendiri	Baik

4. Program kerja

Table 4.4

1	PEMENUHAN STANDAR ISI
1,1	Revisi KTSP MTs. Manbaul Ulum Tahun 2016/2017
1,2	Penerapan KTSP (Workshop KTSP)
1,3	Pengembangan Kurikulum sesuai dengan kebutuhan Stakeholders
1.3.1	Lokakarya Kurikulum Muatan Lokal
1.3.2	Pengkajian Kurikulum SBN dan SBI
1,4	Bimbingan Konseling
1,5	Ekstrakurikuler
1.5.1	Drum Band
1.5.2	Qosidah Modern
1.5.3	OSIS Study Club (Bahasa Inggris dan Matematika)
1.5.4	Teater
1.5.5	Olahraga Prestasi
1.5.6	Pencak Silat (Pagar Nusa)
1.5.7	Mukhadloroh
1.5.8	Istighotsah
1.5.9	Jurnalistik
1.5.10	Karya Ilmiah Remaja (KIR)

- 4.1.5 MGMP mata pelajaran serumpun
- 4.1.6 Mengirim guru MGMP tingkat KKM
- 4.1.7 Penelitian Tindakan Kelas
- 4.1.8 Job training untuk karyawan
- 4,2 Peningkatan Kesejahteraan Guru dan Karyawan
 - 4.2.1 Tunjangan Hari Raya
 - 4.2.2 Seragam Unit
- 4,3 Peningkatan Spiritualitas (melalui perjalanan spiritual)
 - 4.3.1 Kunjungan tokoh spiritual
 - 4.3.2 Wisata religi
- 4,4 Peningkatan Kinerja Guru (Melalui Supervisi)
- 5 PEMENUHAN STANDAR SARANA DAN PRASARANA**
 - 5,1 Inventarisasi sarana dan prasarana Madrasah
 - 5,2 Pemeliharaan seluruh prasarana Madrasah (gedung, ruang dll)
 - 5,3 Pemeliharaan dan Perbaikan sarana (Perpu, Lab, DB dan Qosidah)
 - 5,4 Peningkatan Mutu Layanan (listrik, telepon dan koran/majalah)
 - 5,5 Pengadaan dan Instalasi sarana baru untuk pembelajaran
 - 5.5.1 Melengkapi media pembelajaran (PPT, CD,

alat peraga dll)

- | | |
|-------|--|
| 5.5.2 | Melengkapi buku referensi guru dan siswa |
| 5.5.3 | Melengkapi alat kantor |
| 5.5.4 | Melengkapi alat olahraga |
| 5.5.5 | Melengkapi alat kesenian |
| 5.5.6 | Melengkapi perangkat computer |
| 5,6 | Pengadaan Bangku siswa |
| 5,7 | Pengadaan Rak Buku Perpustakaan |
| 5,8 | Pengadaan ATK |
| 5,9 | Pengadaan sampul raport |
| 5,10 | Pengadaan pompa air |
| 5,11 | Penyediaan bahan Laboratorium |
| 5,12 | Penghijauan dan Pembuatan kebun Madrasah |

6 PEMENUHAN STANDAR PENGELOLAAN

- 6,1 Penyusunan RPM 2016/2017
- 6,2 Penyusunan Program Kerja 2016/2017
- 6,3 Peningkatan Kinerja Organisasi Madrasah
 - 6.3.1 Rapat koordinasi Internal
 - 6.3.2 Perjalanan Dinas
- 6,4 Peningkatan Mutu Landasan Kelembagaan

berikan pada guru di Madrasan Tsanawiyah Manbaul Ulum Bungah-Gresik yang berjumlah 21 butir soal dengan perincian 7 soal untuk pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah, 7 soal tentang iklim organisasi, dan 7 soal tentang kinerja dengan menyertakan empat jawaban alternative pada lembar angket agar dapat mempermudah responden untuk memberikan jawaban yang relevan terhadap pokok-pokok pembahasan dalam skripsi ini. Adapun bobot nilai jawaban alternative untuk pertanyaan positif adalah sebagai berikut:

Jawaban	Keterangan	Skor
SL	Selalu	4
KD	Kadang-kadang	3
JR	Jarang	2
TP	Tidak pernah	1

Sedangkan untuk bobot nilai jawaban alternative untuk pertanyaan negative adalah sebagai berikut:

Jawaban	Keterangan	Skor
SL	Selalu	1
KD	Kadang-kadang	2
JR	Jarang	3
TP	Tidak pernah	4

1. Data Tentang Kepemimpinan Kepala Mts Manbaul Ulum Bungah-Gresik

Data ini diperoleh dari angket yang telah disebarakan kepada 25 responden dengan jumlah 7 item. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table berikut:

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
12	Selalu	-	-
	Kadang-kadang	1	4%
	Jarang	12	48%
	Tidak Pernah	12	48%
	Total	25	100%

f. Variable tentang ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
13	Selalu	2	8%
	Kadang-kadang	19	76%
	Jarang	4	16%
	Tidak Pernah	-	-
	Total	25	100%

g. Variable tentang rasa bosan dengan penataan ruangan

No Item	Jawsban	Frekuensi	Prosentase
14	Selalu	-	-
	Kadang-kadang	4	68%
	Jarang	17	68%
	Tidak Pernah	4	16%
	Jumlah	25	100%

Untuk mengetahui tingkat interpretasi iklim organisasi di madrasah, maka akan dicari jumlah prosentase dengan menjumlah skor pilihan jawaban responden dan menghitung jumlah skor total. Jumlah skor pilihan jawaban responden dapat dihitung sebagai berikut:

Jumlah Skor (j)	Frekuensi (f)	j x f	Prosentase
16	1	16	4%
18	4	72	16%
20	7	140	28%
21	2	42	8%
22	1	22	4%
23	5	115	20%
24	1	24	4%

- b. Variable yang berhubungan dengan penggunaan metode pembelajaran

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
16	Selalu	14	56%
	Kadang-kadang	11	44%
	Jarang	-	-
	Tidak Pernah	-	-
	Total	25	100%

- c. Variable yang berhubungan dengan tidak dapat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh siswa

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
17	Selalu	-	-
	Kadang-kadang	-	-
	Jarang	10	40%
	Tidak pernah	15	60%
	Total	25	100%

- d. Variable yang berhubungan dengan memberikan motivasi setiap mengajar

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
18	Selalu	8	32%
	Kadang-kadang	15	60%
	Jarang	2	8%
	Tidak Pernah	-	-
	Total	25	100%

- e. Variable yang berhubungan dengan kemampuan siswa dalam menyimpulkan materi ketika guru memberi perintah

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
19	Selalu	7	28%
	Kadang-kadang	17	68%
	Jarang	1	4%
	Tidak Pernah	-	-

	Total	25	100%
--	-------	----	------

f. Variable tentang mengajak kembali mengingat materi sebelumnya

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
20	Selalu	14	56%
	Kadang-kadang	11	44%
	Jarang	-	-
	Tidak Pernah	-	-
	Total	25	100%

g. Variable tentang memberikan tugas rutin pada tiap pertemuan

No Item	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
21	Selalu	-	-
	Kadang-kadang	-	-
	Jarang	11	44%
	Tidak Pernah	14	56%
	Total	25	100%

Untuk mengetahui tingkat interpretasi kinerja guru maka akan dicari prosentase dengan sejumlah skor jawaban dari responden dan menjumlahkan skor total. Jumlah skor pilihan jawaban responden dapat dihitung sebagai berikut:

Jumlah Skor (j)	Frekuensi (f)	j x f	Prosentase
19	1	19	4%
21	4	84	16%
22	2	44	8%
23	3	69	12%
24	3	72	12%
25	2	50	8%
26	4	104	16%
27	3	81	12%
28	3	84	12%
Jumlah	25	607	100%

Sedangkan jumlah skor maksimal bisa diketahui dengan hasil perkalian dari skore tertinggi, jumlah responden, dan jumlah butir soal ($4 \times 25 \times 7 = 700$). Setelah mengetahui jumlah skor pilihan jawaban responden dan jumlah skor total, maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$P = \frac{607}{700} \times 100 = 86,7\%$$

Selanjutnya akan dianalisis tentang ada tidaknya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru yaitu dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson* untuk menjawab hipotesis I dan II.

1. Uji Hipotesis I (Korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru)

Adapun untuk mengetahui korelasinya, maka terlebih dahulu kita buat table perhitungan untuk memperoleh indeks korelasi variable x_1 dan variable y sebagaimana table kerja berikut ini:

3. Uji hipotesis III (hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru)

[illegible]

Diketahui pada bagian uji hipotesis I ditemukan hasil korelasi antara variable x_1 dengan variable Y dan pada uji hipotesis II ditemukan hasil korelasi antara variable X_2 dengan variable Y, maka selanjutnya akan dihitung korelasi antara X_1 dengan variable X_2 sebelum melangkah pada perhitungan dengan rumus korelasi ganda.

Adapun untuk mengetahui korelasinya, maka terlebih dahulu kita buat table perhitungan untuk memperoleh indeks korelasi variable x_1 dan variable x_2 sebagaimana table kerja berikut ini:

Table 4.10

Table Penolong Untuk Menghitung Korelasi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Organisasi

No	X_1	X_2	x_1	x_2	x_1^2	x_2^2	x_1x_2
1	27	16	1,08	- 5,24	1,1664	27,4526	5,6592
2	25	21	- 0,92	- 0,24	0,8464	0,0576	0,2208
3	28	25	2,08	3,76	4,3264	14,1376	7,8208
4	26	20	0,08	- 1,24	0,0064	1,5376	0,0992
5	23	20	- 2,92	- 1,24	8,5264	1,5376	3,6208
6	28	20	2,08	- 1,24	4,3264	1,5376	2,5792
7	28	20	2,08	- 1,24	4,3264	1,5376	2,5792
8	19	20	- 6,92	- 1,24	47,8864	1,5376	8,5808
9	27	22	1,08	0,76	1,1664	0,5776	0,8208
10	27	24	1,08	2,76	1,1664	7,6176	2,9808
11	27	18	1,08	- 3,24	1,1664	10,4976	3,4992
12	25	18	- 0,92	- 3,24	0,8464	10,4976	2,9808

$$= \frac{72,217}{\sqrt{14.806,445}}$$
$$= \frac{72,217}{121,681}$$
$$= 0,593$$

Setelah ditemukan korelasi antara variable, maka :

$$\begin{aligned} Ry.x_1.x_2 &= \sqrt{\frac{r^2.yx_1 + r^2.yx^2 - 2r^2.yx_1.ryx_2.r x_1.x_2}{1-r^2.x_1.x_2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,636^2 + 0,789^2 - 2(0,636)(0,789)(0,593)}{1-0,593^2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,431}{0,649}} \\ &= \sqrt{0,664} \\ &= 0,814 \end{aligned}$$

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F:

$$\begin{aligned}
 Fh &= \frac{R^2/k}{(1-R^2/(n-k-1))} \\
 Fh &= \frac{0,622^2/2}{(1-0,622^2/(25-2-1))} \\
 Fh &= \frac{0,331}{0,015} \\
 Fh &= 22,06
 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan melihat dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $(25 - 2 - 1)$ dengan taraf kesalahan 5%.

Diperoleh F hitung 22,06 lebih besar dari F table (3,44) maka koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan.

PENUTUP

Setelah melakukan analisis dan pembahasan penelitian, maka disimpulkan bahwa:

- 101

- Pupuh Fathurruhman. 2007. *Strategi Belajar Mengajar*. Cet, I. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2008. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Jakarta. Mandar maju.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Soekarno Indrachrudi. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 1997. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung. Afabeta.
- Suharsaputra U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung. Aditma.
- Sumardjono. 2014. *Profesi Kependidikan*. Yogyakarta. Penerbit Ombak
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta. Rajawali Press.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru, Cetakan ke-2*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutikno Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Lombok. Holistica.
- Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Rajawali Pres.
- Wanti Simanjutak, *Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif*, www.kompasnia.com diunduh pada 12 April 2018.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerj*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Undang-undang No. 20 tahun 2003 Sistem pendidikan Nasional.