

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Iklim di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone

**Irfan Paizal**

Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, Indonesia

[irfanpaizal@gmail.com](mailto:irfanpaizal@gmail.com)

**Arifuddin Siraj**

Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, Indonesia

[arifuddinsiraj@gmail.com](mailto:arifuddinsiraj@gmail.com)

**Sitti Mania**

Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, Indonesia

[sitti\\_mania@yahoo.com](mailto:sitti_mania@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk. 1) mendeskripsikan realitas gaya kepemimpinan kepala madrasah; 2) mendeskripsikan realitas iklim madrasah; 3) menguji korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Instrumen yang digubakan adalag angket dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) gaya Kepemimpinan Kepala berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 82,25% dari kriteria yang ditetapkan; 2) iklim madrasah berada pada kategori kondusif dengan persentase sebesar 80,5% dari kriteria yang ditetapkan; 3) korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah d menunjukkan korelasi positif dengan tingkat hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasinya sebesar 0,64.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepala Madrasah, dan Iklim Madrasah

**Abstract:** This research strive to present relationship of leadership style of headmaster with madrasah climate. This research aims to: 1) describe the reality of leadership style of headmaster; 2) describe the reality madrasah climate; and 3) examine the correlation between leadership style of headmaster and madrasah climate at MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone. This research is a quantitative by *ex post facto* method. Instrument used is a questionarre than analyzed by using product moment correlation. This research indicate that: 1) leadership style of headmaster including the good category with percentage of 82,25%; 2) madrasah climate including the high category with percentage of 80,5%; and 3) the correlation between leadership style of headmaster and madrasah climate indicate a positive correlation with correlation coefficient value at 0,643.

**Key word:** Leadership Style, Headmaster and Madrasah Climate

### Pendahuluan

Manajemen iklim madrasah harus diperhatikan dalam lembaga merupakan salah satu kebijakan yang pendidikan dalam rangka peningkatan

mutu pendidikan. Iklim madrasah yang kondusif diharapkan dapat menunjang proses pembelajaran yang efektif sehingga semua yang terlibat di dalamnya khususnya peserta didik merasa nyaman dalam belajar (E. Mulyasa, 2015: 92). Oleh karena itu, iklim madrasah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya madrasah yang efektif. Madrasah yang sukses selalu memiliki iklim yang terbuka, mereka terus menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan warga madrasah untuk selalu berprestasi (Fauqa Nuri Ichsan, 2014: 338). Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa terdapat karakteristik internal yang dideskripsikan oleh setiap individu-individu yang ada di dalam madrasah tersebut.

Madrasah efektif memerlukan iklim belajar dan iklim kerja yang positif pula. Iklim madrasah akan efektif apabila unsur-unsur dan dimensinya yang ada di dalamnya dapat diciptakan dan dikembangkan serta dipertahankan untuk hal-hal yang sudah baik dan positif. Peran utama terciptanya iklim madrasah yang baik dan yang positif ada pada kepala madrasah. Iklim yang baik dan positif akan menciptakan madrasah yang baik dan efektif pula. Hal ini dapat dipahami bahwa jika gaya kepemimpinan yang diterapkan

oleh kepala madrasah baik, maka mudah untuk menciptakan suatu suasana lingkungan atau suasana kerja yang nyaman. Menurut E. Mulyasa bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah ini menganggap bahwa kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum, baik perilaku kerja maupun perilaku hubungan sehingga akan berdampak pada suatu iklim emosi yang positif bagi madrasah (E. Mulyasa, 2014: 115).

Iklim madrasah, yaitu sebuah gambaran suasana, kondisi nyata yang ada dalam sebuah madrasah, sehingga iklim madrasah terbuka menjadi sebuah aspek semangat warga madrasah sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah, semakin kondusif pula iklim madrasah tersebut. Sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Kadim Masaong dan Arfan A. Timole yang mengatakan bahwa terdapat temuan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan terhadap iklim madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah, semakin kondusif pula iklim madrasah tersebut (Abdul Kadim Masaong dan Arfan A. Timole, 2011:

154). Terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edianto yang menemukan terdapat korelasi positif dan signifikan manajemen kepala madrasah dan iklim madrasah dengan efektivitas kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi 0,445. (Edianto, 2017). Lebih lanjut Nofrina dan Bustari Muchtar dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan yang artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim organisasi memiliki hubungan dan bahkan berpengaruh (Nofrina dan Bustari Muchtar, 2015).

Pemimpin lembaga pendidikan harus melakukan langkah-langkah efektif dan efisien, dan produktif untuk mendukung tercapainya pola penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Para penyelenggara pendidikan setidaknya mampu memberdayakan lembaganya sesuai dengan kondisi dan kemampuannya (Dedi Mulyasana, 2012: 151). Peran pemimpin sangatlah penting dan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS al-A'raf/7: 3.

Allah swt. memerintahkan melalui ayat tersebut kepada seluruh manusia, lebih-lebih umat Islam agar mengikuti tuntunan al-Qur'an dan menjauh dari rayuan setan serta siapa pun yang mengajak kepada kedurhakaan. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya manusia yang tidak taat kepada Allah swt. Ayat tersebut diakhiri dengan kata "amat sedikit mengambil pelajaran" dari al-Qur'an, atau dapat juga dikatakan bahwa betapa pun banyaknya pelajaran yang dipetik oleh manusia dari al-Qur'an, ia pada hakikatnya sedikit bahkan amat sedikit dibandingkan dengan kandungannya (M. Quraish Shihab, 2009: 11).

Berdasarkan ayat tersebut dapat dipahami bahwa Allah swt. telah memerintahkan kepada semua manusia khususnya umat Islam agar selalu menjadikan al-Qur'an sebagai pedoman hidup, mengikuti pemimpin yang benar, serta menjauhi segala rayuan setan karena terkadang umat Islam tidak sadar betapa banyak pelajaran yang bisa diambil dari al-Qur'an tersebut.

Gaya kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum, yaitu perilaku kerja dan perilaku hubungan. Perilaku kerja memfasilitasi tercapainya tujuan dengan membantu anggota

kelompok mencapai tujuannya. Sedangkan perilaku hubungan membantu bawahan untuk tetap merasa nyaman baik dengan dirinya, dengan orang lain, maupun dengan situasi di mana mereka berada. Tujuan gaya kepemimpinan ini bertujuan menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mengkombinasikan kedua jenis perilaku ini (kerja dan hubungan) guna memengaruhi bawahan dalam upayanya mencapai tujuan madrasah (Poppy Ruliana, 2016: 138).

Adapun perilaku kepemimpinan berdasarkan hasil studi Gary Yulk terdapat dua perilaku, yaitu sebagai berikut:

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task oriented behavior*). Berdasarkan hasil studi Michigan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan model ini adalah berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Perilaku pemimpin model ini memandu para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan kinerja (*Performance goals*) yang tinggi, namun realistis.

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*Relationship oriented behavior*). Perilaku pemimpin pada model ini tidak memfokuskan pada tugas tetapi memberikan perhatian lebih besar pada hubungan terhadap manusia. Para pemimpin model ini lebih banyak memberikan perhatian, dukungan, dan membantu para bawahan. Jenis perilaku yang berorientasi pada hubungan ternyata berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif termasuk memperlihatkan kepercayaan dan rasa percaya, bertindak ramah tamah dan penuh perhatian, mencoba untuk mengerti masalah bawahan. Membantu untuk mengembangkan para bawahan dan memperhatikan karier mereka, selalu memberikan informasi kepada bawahan, memberikan pengakuan terhadap kontribusi dan keberhasilan bawahan (Gary Yulk, 2015: 241).

Berdasarkan uraian tentang dua perilaku seorang pemimpin mengandung makna bahwa seorang pemimpin dapat membantu organisasi mencapai tujuannya lewat dua perilaku, yaitu perhatian pada tugas ataupun pada hal-hal yang telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi (perilaku tugas), serta perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur

organisasi yang memengaruhi mereka (perilaku hubungan). Walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya, tetapi dalam kepemimpinan situasional lebih menekankan pada perilaku pemimpin dan pengikut. Perilaku pemimpin yang biasanya dilakukan terhadap pengikutnya adalah mengarahkan atau mendukung, sehingga dikenal gaya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Sedangkan perilaku pengikut baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dapat memengaruhi perilaku kepemimpinan.

Iklm yang merupakan suasana dalam suatu madrasah yang diciptakan oleh pola hubungan antara pribadi yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru yang lainnya atau hubungan antara pemimpin dengan guru. Pola hubungan ini antara guru dengan pemimpin membentuk sesuatu jenis kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Dengan demikian, iklim madrasah adalah lingkungan manusia di mana para guru melakukan pekerjaan mereka atau serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku guru. Iklim

madrasah yang kondusif sangat dibutuhkan oleh guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim madrasah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para guru (Ahmad Susanto, 2016: 179).

Menurut Stol (dalam Supardi 2013: 208-209) menyatakan bahwa iklim madrasah yang kondusif dan positif dapat membentuk peserta didik yang berkelakuan baik dan prestasi akademiknya meningkat. Iklim madrasah adalah faktor utama yang menentukan keadaan kualitas pembelajaran yang dihadapi oleh peserta didik di madrasah tersebut. Bahkan iklim madrasah juga merupakan faktor yang penting di dalam menentukan efektivitas madrasah, apabila efektivitas itu di ukur dengan pembelajaran peserta didik dan prestasi akademik yang gemilang.

Madrasah yang efektif memberi perhatian khusus yang diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim yang kondusif ditandai dengan lingkungan belajar yang aman, tertib, nyaman sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. Iklim merupakan sebuah konsep sistem yang

mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja atau kinerja anggota. Namun iklim itu tidak dapat di lihat dan disentuh, akan tetapi iklim itu bisa dirasakan dalam suatu organisasi/madrasah (Daryanto, 2015: 26).

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih kondusif di lingkungan madrasah atau kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dalam suasana yang cair, itulah metode perlu dipertahankan oleh seorang pemimpin di dalam lingkungan madrasah. Jika metode seperti ini diterapkan dalam madrasah maka akan menciptakan warga madrasah yang bekerja dengan hasil yang memuaskan. Sebagaimana keberhasilan Rasulullah SAW, dalam membangun suasana di lingkungan kerja yang kondusif disebabkan karena adanya sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS al-Imran/3: 159

Berdasarkan ayat tersebut dapat dipahami bahwa Allah swt. Telah menjelaskan kepada semua manusia khususnya umat Islam bahwa dalam

konteks sekarang iklim madrasah atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh dari atasannya. Oleh karena itu, pemimpin dalam instansi ataupun lembaga dalam hal ini kepala madrasah harus dapat memperhatikan kondisi yang kondusif dalam lembaga tersebut, baik di dalam maupun di luar ruangan tempat mereka bekerja, sehingga para warga madrasah akan dapat bekerja dengan baik karena merasa aman dan nyaman.

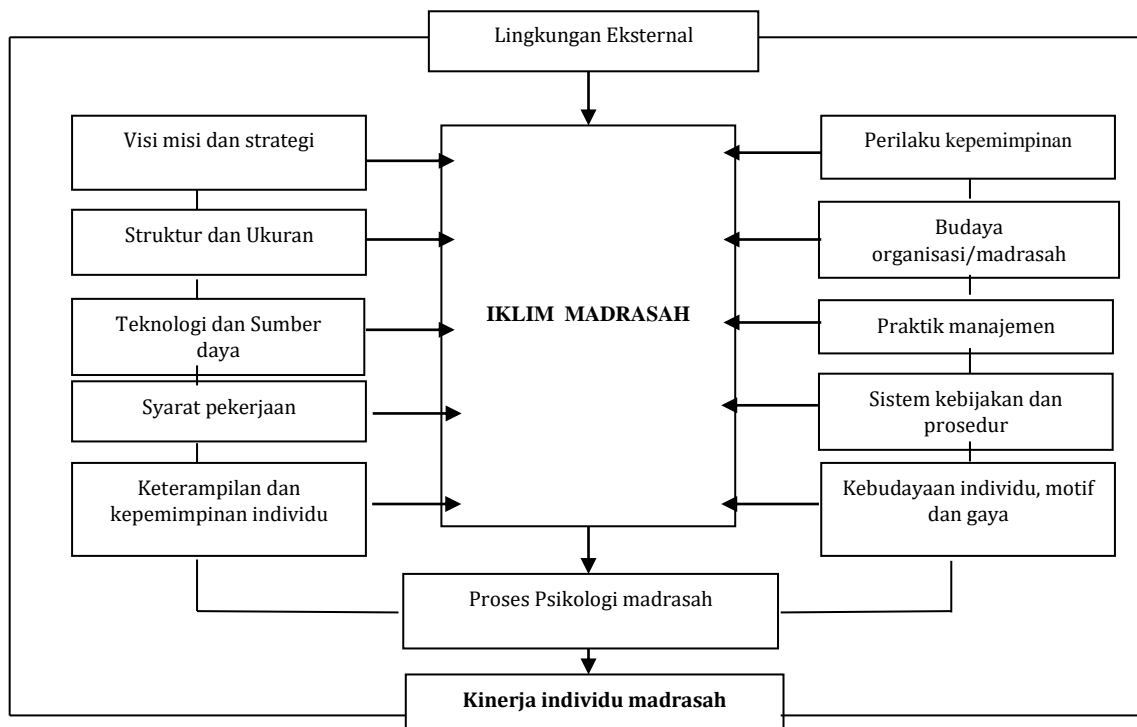
Faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi/madrasah adalah faktor lingkungan eksternal dan faktor internal madrasah. Adapun penjelasan secara detail, yaitu sebagai berikut:

Lingkungan eksternal organisasi/madrasah merupakan sejumlah faktor yang memengaruhi iklim pada madrasah. Seperti, lingkungan alam, fisik, perundang-undangan, pemerintah pusat, pemerintah daerah, industri, lembaga hukum, lembaga sumber daya keuangan, seperti perbankan, asuransi, pajak, koperasi dan yayasan, pendidikan dan kompetitor dan lain sebagainya yang dapat memengaruhi iklim madrasah. Lingkungan madrasah internal terdiri dari

visi, misi, strategi, struktur madrasah, ukuran, teknologi, sumber daya, syarat-syarat pekerja, keterampilan dan kemampuan individu, perilaku kepemimpinan, budaya, praktik manajemen, serta kebutuhan individu. Visi madrasah merupakan pernyataan tujuan madrasah akan diarahkan, misi madrasah merupakan penjabaran dari visi tersebut dan merupakan gambaran ringkasan mengenai apa yang akan dilaksanakan sehubungan dengan rumusan visi tersebut, strategi organisasi/madrasah merupakan gambaran mengenai metode dan teknik untuk mencapai visi dan misi, struktur madrasah adalah alokasi formal peran/kerja madrasah, mekanisme administrasi untuk mengawasi dan mengintegrasikan aktivitas madrasah tersebut, ukuran madrasah adalah konfigurasi yang menerangkan jumlah atau banyaknya suatu satuan kerja yang diawasi dan berpengaruh terhadap pola-pola interaksi, teknologi dan sumber daya adalah semua bentuk metode dan teknik baik material maupun nonmaterial yang digunakan

untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja madrasah, syarat-syarat pekerjaan adalah bentuk formalisasi yang menerangkan sejauh mana pengaturan hubungan antara madrasah dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, atau hubungan horizontal juga pengaturan *job desing*, keterampilan dan kemampuan individu berkaitan dengan pengaturan dan praktik teknis dari setiap pekerjaan untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada anggota madrasah, perilaku kepemimpinan individu adalah semua karakteristik pemimpin yang menggambarkan tidak hanya tindakan, tetapi latar belakang dari tindakan, budaya madrasah adalah pola perilaku, keyakinan, dan perilaku yang timbul dari bentuk interaksi sosial dan tindakan sosial, praktik manajemen merupakan keseluruhan pelaksanaan fungsi madrasah dan manajemen, misalnya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau motivasi, pelaksanaan dan evaluasi (Poppy Ruliana, 2016: 165-167).

**Gambar 1**  
**Pengaruh variabel internal dan eksternal terhadap iklim madrasah**



Berdasarkan gambar skema tersebut, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang dapat membentuk sebuah iklim organisasi/madrasah, yaitu faktor eksternal dan internal. Dengan adanya dua faktor tersebut sebuah madrasah akan mudah untuk membentuk iklim yang kondusif.

### Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Penelitian ini termasuk penelitian korelasi yang ingin melihat tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Sukardi,

2013: 166). Penelitian dilaksanakan di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone Jln. Pendidikan No. 2 Desa Ujung Kecamatan Dua Bocco'e Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini jika dilihat dari perspektif metodologis merupakan pendekatan positivistic (Sitti Mania, 2013: 45). Adapun Pendekatan keilmuan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis dan psikologis. Pendekatan sosiologis yang digunakan peneliti dengan cara menuangkan beberapa aspek sosial karena ada keterkaitannya dengan variabel-variabel penelitian ini, sedangkan pendekatan



psikologi juga dituangkan dalam angket beberapa aspek psikologi atau mengenai kejiwaan, karena psikologi ini juga memiliki hubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone sebanyak 28 orang guru. Adapun teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2016: 85). Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah berupa angket. Angket disusun berdasarkan indikator dari setiap dimensi variabel penelitian ini kemudian diedarkan kepada seluruh guru di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone. Teknik pengelolaan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *scoring*, penyajian data dalam bentuk distribusi frekuensi dan perhitungan rata-rata *mean score* yang

diinterpretasikan ke dalam kategori yang telah ditentukan. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang hasilnya diinterpretasikan ke dalam nilai koefisien korelasi yang telah ditentukan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Realitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone.***

Rata-rata tanggapan responden diinterpretasikan pada pedoman konversi nilai dengan ketentuan: Jumlah pernyataan = 20; jumlah alternatif jawaban = 5 (berdasarkan skala Likert); skor maksimal setiap item = 5 sehingga skor kriterium (ideal) =  $20 \times 5 = 100$  dan skor minimum setiap item = 1 sehingga skor terendah yang mungkin diperoleh =  $20 \times 1 = 20$ . Dengan demikian, *range* =  $100 - 20 = 80$  dan interval kelas =  $80 / 5 = 16$  sehingga dapat dibuat tabel seperti berikut ini:

**Tabel 1**  
**Interpretasi Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

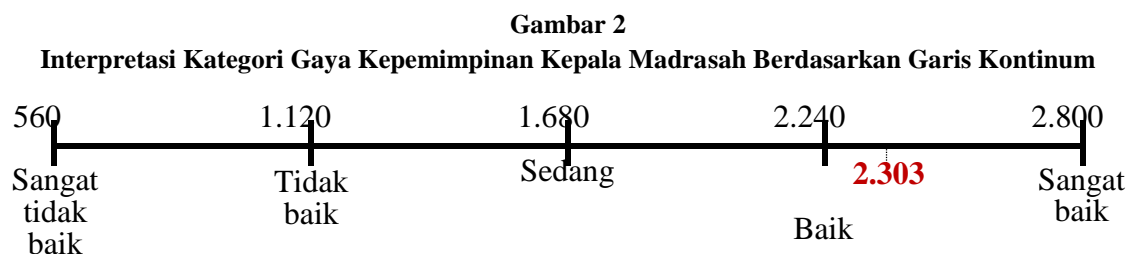
Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
20 – 36	Sangat tidak baik	0	0%
37 – 52	Tidak baik	0	0%
53 – 68	Sedang	1	3,57%
69 – 84	Baik	20	71,43%
85 – 100	Sangat baik	7	25%
Jumlah	-	28	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari 28 responden yang sebesar 82,25 berada pada interval 69 – 84 yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah termasuk dalam kategori baik dengan jumlah frekuensi sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 71,43%.

Jumlah skor total (*sum*) juga dapat

diinterpretasikan ke dalam garis kontinum dengan ketentuan: Jumlah item pernyataan = 20, jumlah alternatif jawaban = 5 dan jumlah responden = 28 sehingga jumlah skor total kriterium (ideal) =  $20 \times 5 \times 28 = 2.800$  dan jumlah skor total terendah yang mungkin diperoleh =  $20 \times 1 \times 28 = 560$ . Ketentuan tersebut dapat digambarkan

pada garis kontinum berikut:



Berdasarkan garis kontinum tersebut dapat diketahui bahwa jumlah skor total perolehan yang sebesar 2.303 berada pada daerah baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala madrasah =  $2.303 / 2800 = 0,8225$  atau 82,25%. Terkait dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan dari 28 responden terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA PP Al-Ikhlas

Ujung Bone sebesar 82,25. Berdasarkan konversi nilai yang dilakukan, *mean score* atau rata-rata tanggapan tersebut berada pada interval 69 – 84, dengan jumlah frekuensi sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 71,43% yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah termasuk pada kategori baik. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa jumlah skor

total perolehan = 2.303. Hasil interpretasi dengan menggunakan garis kontinum menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone berada pada daerah baik karena nilai jumlah skor total = 2.303 mendekati kriteria yang ditetapkan. Nilai persentase gaya kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan hasil analisis =  $2.303 / 2.800 = 0,8225$ . Dengan demikian, realitas gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone 82,25% dari kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan dari hasil analisis angket yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone berada pada kategori baik, artinya dari sekian jumlah pernyataan angket tersebut sekitar 20 dari 2 dimensi yaitu, perilaku kerja dan perilaku hubungan menunjukkan bahwa dimensi perilaku kerja lebih tinggi skornya dibandingkan dengan dimensi perilaku hubungan, sehingga gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak dapat mencapai kategori sangat baik, karena masih ada beberapa indikator belum terpenuhi secara sempurna. Dari kedua dimensi gaya kepemimpinan kepala madrasah dari hasil di lapangan menunjukkan masing-masing dimensi

masih belum optimal, karena jawaban dari 28 responden terkait dimensi perilaku hubungan dari indikator seperti “kepala madrasah tidak pernah konflik dengan warga madrasah” yang memiliki skor yang sedikit rendah, sedangkan perilaku kerja dari indikator seperti “kepala madrasah tidak termotivasi untuk membuat orang lain merasa senang kepadanya” juga memiliki skor yang sedikit rendah, meskipun masing-masing memiliki kekurangan akan tetapi perilaku kerja sedikit tinggi dari pada perilaku hubungan. Sehingga boleh jadi ini yang menjadi dasar kenapa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone berada pada kategori baik karena masih ada sedikit indikator gaya kepemimpinan kepala madrasah belum maksimal diterapkan.

Dari penjelasan analisis deskriptif sebelumnya tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone yang berada pada kategori baik, semakin diperkuat kembali dari teori Miftha Thoha (dalam Poppy Ruliana, 2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin, dalam artian bahwa memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni memengaruhi orang lain atau kelompok agar mau bekerja sama yang didasari pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan kelompok. Sehingga dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan pola masing-masing.

***Realitas Iklim Madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone.***

Rata-rata tanggapan responden tersebut diinterpretasikan pada pedoman konversi nilai dengan ketentuan: Jumlah pernyataan = 20; jumlah alternatif jawaban = 5 (berdasarkan skala Likert); skor maksimal setiap item = 5 sehingga skor kriterium (ideal) =  $20 \times 5 = 100$  dan skor minimum setiap item = 1 sehingga skor terendah yang mungkin diperoleh =  $20 \times 1 = 20$ . Dengan demikian,  $range = 100 - 20 = 80$  dan interval kelas =  $80 / 5 = 16$  sehingga dapat dibuat tabel konversi nilai sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Interpretasi Kategori Iklim Madrasah**

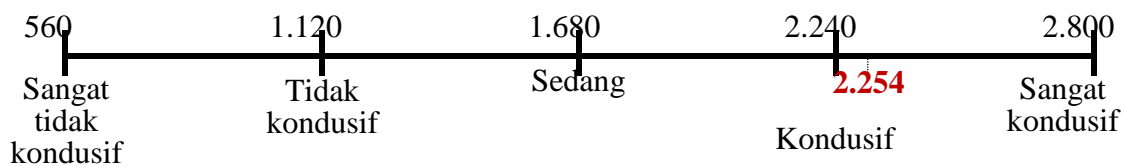
Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
20 – 36	Sangat tidak kondusif	0	0%
37 – 52	Tidak kondusif	0	0%
53 – 68	Sedang	0	0%
<b>69 – 84</b>	<b>Kondusif</b>	<b>25</b>	<b>89,29%</b>
85 – 100	Sangat kondusif	3	10,71%
<b>Jumlah</b>	<b>-</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari 28 responden yang sebesar 80,50 berada pada interval 69 – 84 yang menandakan bahwa iklim madrasah termasuk dalam kategori kondusif dengan jumlah frekuensi sebanyak 25 orang dan persentase sebesar 89,29%.

Jumlah skor total (*sum*) iklim madrasah juga dapat diinterpretasikan ke

dalam garis kontinum dengan ketentuan: Jumlah item pernyataan = 20, jumlah alternatif jawaban = 5 dan jumlah responden = 28 sehingga jumlah skor total kriterium (ideal) =  $20 \times 5 \times 28 = 2.800$  dan jumlah skor total terendah yang mungkin diperoleh =  $20 \times 1 \times 28 = 560$ . Ketentuan tersebut dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:

**Gambar 2**  
**Interpretasi Kategori Iklim Madrasah Berdasarkan Garis Kontinum**



Berdasarkan garis kontinum tersebut dapat diketahui bahwa jumlah skor total perolehan yang sebesar 2.254 berada pada daerah kondusif sehingga iklim madrasah termasuk kondusif karena mendekati kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, iklim madrasah =  $2.254 / 2.800 = 0,805$  atau 80,5%.

Terkait temuan dilapangan, dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan dari 28 responden terkait iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone sebesar 80,50. Berdasarkan konversi nilai yang dilakukan, *mean score* atau rata-rata tanggapan tersebut berada pada interval 69 – 84 dengan jumlah frekuensi sebanyak 25 orang dan persentase sebesar 89,29% yang mengindikasikan bahwa iklim madrasah termasuk pada kategori kondusif. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa jumlah skor total perolehan = 2.254. Hasil interpretasi dengan menggunakan garis kontinum menunjukkan bahwa iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone berada pada daerah kondusif karena nilai jumlah skor total = 2.254

mendekati kriteria yang ditetapkan. Nilai persentase iklim madrasah berdasarkan hasil analisis =  $2.254 / 2.800 = 0,805$ . Dengan demikian, realitas iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone 80,5% dari kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan dari hasil analisis angket yang menunjukkan bahwa iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone dapat dikategorikan kondusif, artinya dari sekian jumlah pernyataan angket tersebut sekitar 20 dari 1 dimensi yaitu, lingkungan sosial madrasah masih belum maksimal. Sebab dari dimensi lingkungan sosial madrasah masih ada indikator yang belum terpenuhi secara utuh misalnya, “kepala madrasah tidak menekankan kerja rutin tanpa memperdulikan warga madrasah” dan “kepala madrasah memberikan hadiah kepada warga madrasah ketika berprestasi”. Hal tersebut terdapat sedikit sinkronisasi dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah, sebab dimensi perilaku kerja sedikit tinggi dan perilaku hubungan sedikit rendah, artinya kepala madrasah memang lebih dominan dalam hal

perilaku kerja atau tugas dibanding dengan perilaku hubungan sesama warga madrasah. Oleh karena itu tidak heran jika iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlash Ujung Bone berada pada kategori kondusif karena memang masih ada sedikit indikator iklim madrasah yang belum optimal di tunjukkan oleh madrasah tersebut.

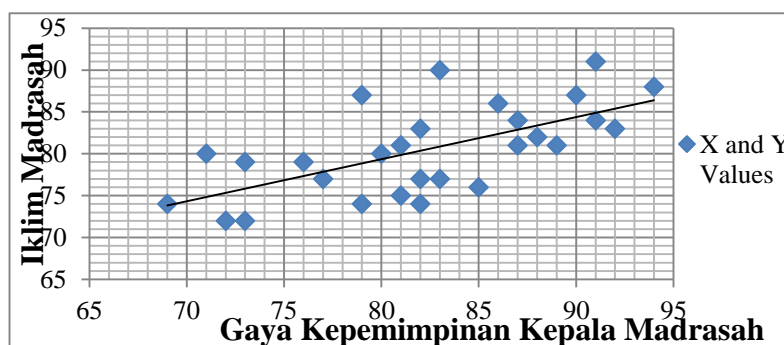
Dari penjelasan analisis deskriptif sebelumnya tentang iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlash Ujung Bone yang berada pada kategori kondusif, semakin diperkuat kembali dari teori Supardi (2013) bahwa madrasah efektif memerlukan iklim belajar dan iklim kerja yang positif pula. Iklim madrasah akan efektif apabila unsur-unsur dan dimensinya yang ada di dalamnya dapat diciptakan dan dikembangkan serta dipertahankan untuk hal-hal yang sudah baik dan positif. Peran utama terciptanya

iklim madrasah yang baik dan yang positif ada pada kepala madrasah. Iklim yang baik dan positif akan menciptakan madrasah yang baik dan efektif pula.

### ***Korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Madrasah di MA PP Al-Ikhlash Ujung Bone.***

Korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlash Ujung Bone berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,643. Angka indeks korelasi *product moment* tersebut menunjukkan korelasi positif karena mengikuti garis lurus yang ditandai dengan peningkatan nilai pada variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel iklim madrasah (Y) sehingga memiliki hubungan linear yang searah, sebagaimana digambarkan pada grafik berikut:

**Gambar 3**  
**Diagram Pencar Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Iklim Madrasah**



Tingkat korelasi antara gaya korelasi, angka 0,643 berada pada interval kepemimpinan kepala madrasah dengan 0,60 – 0,799, sebagaimana tercantum pada iklim madrasah jika dikonsultasikan tabel berikut:

dengan tabel interpretasi koefisien

Tabel 3

**Interpretasi Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Iklim Madrasah**

Nilai $r_{x_1 x_2}$	Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
<b>0,643</b>	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
	0,20 – 0,399	Rendah
	0,40 – 0,599	Sedang
	<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah berada pada tingkat hubungan yang kuat. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone dapat diterima atau terbukti kebenarannya dengan tingkat hubungannya kuat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nofrina dan Bustari Muchtar (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan dengan iklim madrasah dengan koefisien sebesar 0,365. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Abdul Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome (2011) yang mengatakan

bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan terhadap iklim madrasah yang mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah, semakin kondusif pula iklim madrasah tersebut. Penjelasan dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah. Dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap iklim madrasah yang kondusif.

Dari uraian pembahasan hasil penelitian dan penelitian terdahulu, diperkuat kembali dengan teori akan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah. Menurut E. Mulyasa (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah ini menganggap bahwa

kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum, baik perilaku kerja maupun perilaku hubungan, sehingga akan berdampak pada suatu iklim emosi yang positif bagi madrasah. Iklim madrasah, yaitu sebuah gambaran suasana, kondisi nyata yang ada dalam sebuah madrasah, sehingga iklim madrasah terbuka menjadi sebuah aspek semangat warga madrasah sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah, semakin kondusif pula iklim madrasah tersebut.

### Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Kecamatan Dua Bocco'e Kabupaten Bone berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 82,25% dari kriteria yang ditetapkan. Sedangkan iklim madrasah di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Kecamatan Dua Bocco'e Kabupaten Bone berada pada kategori kondusif dengan persentase sebesar 80,5% dari kriteria yang ditetapkan. Kajian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim madrasah di MA PP Al-Ikhlas Ujung Bone dengan tingkat

hubungan yang kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,643. Analisis kajian memiliki makna bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan menciptakan iklim madrasah yang kondusif.

Kepala madrasah diharapkan dapat terus berupaya untuk memaksimalkan gaya kepemimpinan yang diterapkannya serta berupaya untuk terus menciptakan iklim yang kondusif agar warga madrasah merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Guru-guru di madrasah diharapkan dapat agar dapat berupaya untuk terus mengembangkan kemampuannya dalam proses pembelajaran serta diharapkan dapat ikut membantu untuk menciptakan iklim madrasah yang kondusif.

### Daftar Pustaka

- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edianto. 2017. "Hubungan antara Manajemen Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah dengan Efektivitas Kinerja Guru di SD Negeri Bontokamase Kec. Somba Opu Kab. Gowa", *Tesis*. Makassar: Pascasarjana UIN Alauddin.
- Ichsan, Fauqa Nuri. 2014. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Propinsi Sumatera Barat", *Jurnal*



- Manajemen Pendidikan*, vol. 2. no. 1. <https://Journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/2453/1883.html>. (04 November 2018).
- Mania, Sitti. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Makassar: Alauddin University Press.
- Masaong, Abdul Kadim dan Arfan A. Tilome. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Interlligence: Strategi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2015. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasana, Dedi. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nofrina, dan Bustari Muchtar. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasama Barat", *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, vol. 3 no. 2. [http://scoler.google.co.id/scoler?hl=id&as\\_sdt](http://scoler.google.co.id/scoler?hl=id&as_sdt). (Diakses 05 april 2019).
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Pers.
- Shihab, M. Quraish. 2009. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Yulk, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Ketujuh Seri Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.