

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawabannya atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan kelompok.¹

Seorang pemimpin sejati tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tetapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif. Banyak sekali pemimpin yang memiliki kualitas dan aspek, yaitu karakter dan integritas seseorang pemimpin, tetapi ketika menjadi pemimpin formal, justru tidak efektif sama sekali karena tidak memiliki metode kepemimpinan yang baik.²

Seorang pemimpin harus adil dan bertanggung jawab. Al-Qur'an menyatakan dalam Q.S. Shaad/38:26, sebagai berikut:

¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, edisi. 3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 276.

² Veithzal Rivai, et al, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 108.

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى
 فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا
 نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿١٠٨﴾

Mengenai penjelasan ayat diatas dijelaskan dalam Tafsir M. Quraish Shihab bahwasanya, setelah mendapat pengalaman berharga, Allah swt. Mengangkat Daud sebagai khalifah, Allah berfirman: *Hai Daud, sesungguhnya Kami telah menjadikanmu khalifah, yakni penguasa di muka bumi, yaitu di Bait al-Maqdis, maka putuskanlah semua persoalan yang engkau hadapi di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu* antara lain dengan tergesa-gesa menjatuhkan putusan sebelum mendengar semua pihak sebagaimana yang engkau lakukan dengan kedua pihak yang berperkara tentang kambing itu *karena*, jika engkau mengikuti nafsu, apa pun dan yang bersumber dari siapa pun, baik dirimu maupun mengikuti nafsu orang lain maka *ia*, yakni nafsu itu, *akan menyesatkanmu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang terus-menerus hingga tiba ajalnya sesat dari jalan Allah akan mendapat siksa yang berat* akibat kesesatan mereka itu, sedang kesesatan itu sendiri adalah *karena mereka melupakan hari perhitungan*.³

Fahmy Arief sependapat dengan *mufassir* Al-Qurtthuby bahwa tema *khalifah* maknanya yaitu kepala pemerintah umat islam. Dalam penelitian ini ialah kepala madrasah yang tentu saja seluruh dewan guru yang dipimpinnya beragama

³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, : Pesan, kesan, dan Al-Qur'an*. Volume 11, Cet. ke-IV, Jakarta: Lentera Hati, 2009., Volume 6, Cet. IV, h. 368.

islam. Tanggung jawab seorang pemimpin tidak hanya kepada orang yang dipimpinnya tapi juga bertanggung jawab kepada Tuhan.⁴ Karena seorang pemimpin mempunyai fungsi yang sangat menentukan kualitas suatu madrasah. Hal tersebut didukung pendapat Sagala yang menentukan bahwa organisasi madrasah atau instansi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor utamanya adalah kepemimpinan.⁵

Pemimpin yang bijaksana umumnya lebih memperhatikan kondisi bawahan dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasi. Gaya yang akan digunakan mendapat sambutan hangat oleh bawahan sehingga proses mempengaruhi bawahan berjalan baik dan di satu sisi timbul kesadaran untuk bekerja sama dan bekerja produktif. Berbagai macam cara mempengaruhi bawahan tersebut guna kepentingan pemimpin yaitu tujuan organisasi.

Kepemimpinan pendidikan mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki kepala madrasah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil. Apa saja kualitas itu? Pertama, kepala madrasah harus tahu persis apa yang ingin dicapainya (visi), dan bagaimana mencapainya (misi). Kedua, kepala madrasah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi itu. Dan ketiga, kepala madrasah harus memiliki karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya.⁶ Oleh karena itu kepala madrasah

⁴ A. Fahmy Arief, *Demokrasi dalam Kitab Tafsir Fathul Qadir: Pendekatan Tafsir Tematis dan Analisis Semantik*, (Banjarmasin: Lanting Media Aksara, 2011), h. 74.

⁵ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet. kedua, (Bandung: CV Alfabeta, 2005), h. 145.

⁶ *Ibid.*, h. 296.

mempunyai fungsi utama yaitu menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik dan murid-murid dapat belajar dengan baik pula.

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam mempengaruhi pengikutnya.⁷

Pola dasar terhadap gaya kepemimpinan yang lebih mementingkan pelaksanaan tugas oleh para bawahannya, menurut penyelesaian tugas yang dibebankan kepada bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan. Pemimpin beranggapan bahwa apabila setiap anggota melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, pasti akan dicapai hasil yang diharapkan sebagai penggabungan hasil yang dicapai masing-masing anggota.

Kepala madrasah yang mementingkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan serta bawahan dan bawahan beranggapan bahwa dengan kerja sama yang baik dan kokoh pada setiap pekerjaan maka yang berat akan menjadi ringan, dengan demikian tujuan akan mudah tercapai. Dalam gaya kepemimpinan yang mementingkan pelaksanaan kerja sama, pemimpin berkeyakinan bahwa dengan

⁷ Wirawan, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 352.

kerja sama yang intensif, efektif, dan efisien, semua tugas dapat dilaksanakan secara optimal.⁸

Maka menjadi seorang pemimpin di bidang pendidikan, tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis dilapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan disamping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan potensial yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Yang Maha Kuasa, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi seorang pemimpin di bidang pendidikan yang tangguh dan terampil berdasarkan pengalamannya.

Pemimpin di bidang pendidikan dalam hal ini adalah Kepala Madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, aman, nyaman, tentram, menyenangkan, dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja dan para pelajar. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan tertib dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sebagaimana dituturkan oleh Hendyat Soetopo dalam bukunya “Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan”, bahwa Kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan

⁸ Sudarwa Danim, *Motivasi, Kepemimpinan, dan Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Cet. Ke-8, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 8.

menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan serta pengajaran supaya aktivitas-aktivitas yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.⁹

Salah satu perubahan yang mendasar dalam organisasi pendidikan adalah sistem manajemen yang sentralistis diganti dengan sistem manajemen desentralistis melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Hal ini menuntut adanya perubahan berbagai komponen dalam organisasi dan juga gaya kepemimpinan. Artinya, dalam situasi yang tidak menentu, penuh dengan perubahan dan ketidakpastian diperlukan keahlian manajerial yang baik, tangguh sekaligus dapat mengembangkan keahliannya dalam bidang kepemimpinan.¹⁰

Kepala Madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya kegiatan madrasah, akan tetapi keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungannya dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreativitas yang mengarah pada perkembangan dan kemajuan madrasah adalah merupakan tanggung jawab kepala madrasah terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepala madrasah pada hakikatnya adalah seorang perancang, organisator, pemimpin, supervisor, inovator, motivator, dan seorang pengendali.¹¹ Keberhasilan madrasah melaksanakan fungsi kependidikan perlu didukung dengan manajemen yang baik. Madrasah perlu berkembang maju

⁹ Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), h. 271.

¹⁰ Aan Komariyah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h. 74.

¹¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek...*, h. 227.

secara terus menerus, hubungan baik antara guru perlu diciptakan agar iklim suasana kerja yang positif dan bergairah.

Dalam mencapai tujuan organisasi madrasah yang telah ditetapkan bersama diperlukan kondisi madrasah yang mendukung dan terbentuknya hubungan yang berkualitas serta harmonis antara kepala madrasah, guru, tenaga administrasi, para siswa, dan komite madrasah (masyarakat) yang masing-masing mempunyai peran sendiri dalam usaha mencapai tujuan bersama tersebut. Keragaman penerapan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang berbeda dilihat dari latar belakang pendidikan, pengetahuan, *skill* (keahlian), pengalaman aktualisasi dan sosialisasi masing-masing kepala madrasah, berimplikasi terhadap adanya dugaan bahwa persoalan tersebut mengakibatkan semangat kerja guru yang berbeda.

Pengembangan madrasah yang efektif, efisien, produktif, dan akuntabel perlu ditunjang oleh perubahan berbagai aspek pendidikan lainnya, termasuk iklim madrasah (*school climate*). Perubahan iklim madrasah perlu dilakukan untuk merespons kondisi pendidikan dewasa ini yang semakin terpuruk. Hal ini lebih diperkuat lagi dengan perubahan-perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, yang menuntut penyesuaian pendidikan, dan iklim madrasah yang kondusif yang menunjang terhadap pembelajaran yang bermakna. Dalam kerangka inilah perlunya manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan iklim lembaga yang kondusif, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.¹²

¹² Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 89.

Dengan demikian dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah juga dapat mempengaruhi iklim madrasah. Maka dari itu untuk membuktikannya diperlukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Iklim Lembaga Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 10 Hulu Sungai Selatan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan pokok masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim lembaga di Madrasah Tsanawiyah Negeri 10 Hulu Sungai Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim lembaga di Madrasah Tsanawiyah Negeri 10 Hulu Sungai Selatan.

D. Anggapan Dasar

Perumusan asumsi-asumsi atau anggapan dasar dalam penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan iklim lembaga. Untuk kepentingan penelitian ini dapat dirumuskan anggapan dasar atau asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan efektif dan efisien merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalannya lembaga pendidikan. Jika satu lembaga pendidikan tanpa pemimpin yang dapat beradaptasi dengan segala situasi dan mempunyai kreatifitas, maka kepemimpinannya akan kurang optimal dalam pelaksanaannya, atau bahkan merupakan suatu kemunduran dalam lembaga pendidikan. Aktivitas kepemimpinan akan berlangsung ketika seorang pemimpin melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Kepala madrasah yang menjalankan kepemimpinan yang efektif akan dengan mudah meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan madrasah.
2. Iklim lembaga harus mendukung semua aktivitas yang ada di dalamnya. Siapapun yang berada dalam lingkungan madrasah yang memiliki iklim yang baik seharusnya dapat meningkatkan kinerja maupun semangat kerjanya, sehingga dapat membantu pencapaian siswa. Iklim organisasi yang kondusif dapat membuat orang yang ada didalamnya merasa saling memerlukan, saling menghargai dan membuat segenap warga madrasah (terutama guru) akan bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau salah. Ia akan ditolak jika ia salah atau palsu dan akan diterima jika bukti-bukti atau fakta-fakta membenarkannya. Penolakan dan penerimaan hipotesis dengan begitu sangat tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang dikumpulkannya. Berdasarkan anggapan dasar tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim lembaga di Madrasah Tsanawiyah Negeri 10 Hulu Sungai Selatan.”
2. Hipotesis Nihil (H_o) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan iklim lembaga di Madrasah Tsanawiyah Negeri 10 Hulu Sungai Selatan.”

F. Kegunaan Penelitian

Gaya kepemimpinan kepala madrasah seharusnya berusaha menciptakan iklim lembaga yang kondusif guna untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal tersebut mutlak dilakukan karena guru dituntut berperan sebagai agen pembaharu utama serta memandang potensi yang diembannya sebagai sesuatu yang dinamis dan berkembang, artinya tugas seorang guru bukan hanya sebagai rutinitas, tetapi penuh dinamika dan romantika kemanusiaan.

Atas dasar itulah secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu

Manajemen Pendidikan di madrasah. Selanjutnya secara empiris hasilnya bermanfaat untuk berbagai kepentingan berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Menambah pengetahuan kajian teoretis tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dapat mendukung terciptanya iklim lembaga yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 10 Hulu Sungai Selatan pada khususnya dan pada umumnya untuk semua guru di Kalimantan Selatan.
- b. Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim lembaga dan dapat digunakan sebagai bahan acuan pada bidang penelitian.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian juga diharapkan bermanfaat secara praktis sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi yang berkaitan langsung dengan pendidikan yaitu Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian Agama dalam pengembangan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dapat mengkreasikan iklim lembaga yang kondusif yang pada akhirnya berimplikasi pada tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberika wacana yang positif bagi kepala madrasah untuk meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah serta menciptakan iklim lembaga yang kondusif.

- c. Masukan bagi kepala madrasah dalam mengelola dan meningkatkan kepemimpinan dalam menciptakan iklim yang kondusif.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman atau kekeliruan dalam menginterpretasi judul serta permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya definisi operasional sebagai pegangan dalam kajian permasalahan yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah/sekolah dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya.¹³ Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai arahan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau pegawai. Oleh karena itu, situasi dalam menetapkan dan menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi terutama dalam peningkatan kerja guru disuatu lembaga sekolah adalah menjadi penting melihat situasi dimana kepemimpinan itu berlangsung.¹⁴ Gaya kepemimpinan ini merupakan sekumpulan cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, dengan kata lain

¹³ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras 2009), h. 191.

¹⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan...*, h. 150.

gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai pola perilaku dan strategis yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua sub indikator yang mencakup Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*initiating structur*) dan Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (*consideration*).

2. Iklim Lembaga

Dalam madrasah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim lembaga yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Iklim lembaga yang kondusif sangat penting agar peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap madrasah, agar guru merasa dihargai, serta agar orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghormati. Selain itu, iklim lembaga yang kondusif mendorong setiap warga madrasah untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang terbaik yang mengarah pada prestasi peserta didik yang tinggi.¹⁵

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anita Juniarti, mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam

¹⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h. 90.

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrhim Malang, pada tahun 2010, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu”. Dalam penelitian ini metode mengumpulkan data yang digunakan adalah tehnik angket, interview, observasi dan dokumentasi. Sedangkan responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Dari hasil yang didapat bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar 72,8% yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Malang II Batu.¹⁶

Muhammad Toha, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin, pada tahun 2010, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMKN di Kabupaten Banjar”, dengan jumlah sampel 109 responden. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar, sedangkan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan sangat kuat terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar.¹⁷

¹⁶ Anita Juniarti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu”, (Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrhim, 2010), tersedia di <http://pustaka.yolasite.com/resources/%2528%20skripsi%20Pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-sekolah-terhadap-motivasi-kerja-guru.pdf&sa>. Dakses pada Tanggal 09-Oktober-2017.

¹⁷ Muhammad Toha, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMKN di Kabupaten Banjar”, (*Tesis tidak diterbitkan*, Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2010).

I. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi atas lima bab, yaitu:

Bab I berisikan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, anggapan dasar, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II berisikan tinjauan teoritis, yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan iklim lembaga.

Bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengolahan data, teknik analisis data, serta prosedur penelitian.

Bab IV berisikan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian dan penyajian data.

BAB V berisikan pembahasan yang terdiri dari analisis data.

Bab VI berisikan penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.