

# KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DALAM MEMBANGUN IKLIM SEKOLAH

Oleh:

**Mathuleosy Munthe**

Universitas Pendidikan Indonesia  
(e-mail: [leosymunthe.89@gmail.com](mailto:leosymunthe.89@gmail.com))

## ABSTRAK

Iklm sekolah merupakan suatu kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap, dan dapat mempengaruhi perilaku serta didasarkan pada persepsi kolektif tentang perilaku sekolah. Iklm sekolah sebagai suasana yang berlaku di sekolah, yang mempengaruhi guru dan siswa dalam nilai-nilai dan sikap. Kepemimpinan berbasis nilai merupakan unsur kuat yang dapat membangun iklm sekolah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berbasis nilai dalam membangun iklm sekolah yang kondusif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari hasil *stratified random sampling* sebanyak 48 sekolah dengan akreditasi B. Kepemimpinan berbasis nilai berada pada kategori sangat tinggi. Iklm sekolah dasar juga menunjukkan angka yang sangat tinggi. Kepemimpinan berbasis nilai memiliki pengaruh dalam membangun iklm sekolah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepemimpinan Berbasis Nilai, Iklm Sekolah

## ABSTRACT

*School climate is the permanent quality of school environment which can be influenced by behaviour and based on collective perception of the behaviour. School climate as the prevailing atmosphere in school, affects teachers and students in preserving the values and attitudes. Value-based leadership is a firm resource in building the school climate. The aim of the research is to find out the influence of value-based leadership in constructing the conducive school climate. The method used in this research was descriptive analysis within the framework of quantitative approach. The data obtained based on stratified-random sampling of 48 schools with accreditation B. the results showed that the value-based leadership was in the category of very high and so did the school climate, and the value-based leadership was influencing the school climate construction.*

**Keywords:** Leadership, Value-based Leadership, School climate.

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi sosial yang merupakan layanan pembelajaran bagi masyarakat. Sekolah sebagai suatu organisasi merupakan lembaga yang bersifat kompleks karena di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang saling menentukan. Sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri yang lain yang tidak bisa disamakan dengan organisasi lainnya. Proses belajar mengajar, di mana merupakan tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan masyarakat inilah yang membuat sekolah tidak bisa disamakan dengan organisasi lain.

Nilai-nilai budaya, praktik, struktur organisasi dalam sekolah, kegiatan belajar mengajar, hubungan pemimpin dengan guru, hubungan guru

dengan guru, hubungan guru dengan orang tua, hubungan guru dan murid inilah yang merupakan konsep iklm sekolah. Faktor yang memotivasi siswa, guru dan membuat mereka menginginkan selalu berada di sekolah merupakan perasaan hati terhadap iklm yang terjadi. Dalam hal ini iklm sekolah memberi dan menyoroti nilai-nilai yang mewakili sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempunyai satu peran dalam pengembangan organisasi sekolah, namun demikian tidak semua kepala sekolah memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu untuk memimpin. Pada dasarnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pendidikan

sangat penting dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu yang menjadi tujuan sekolah saat ini. Sekolah dapat dikatakan efektif jika mengalami peningkatan dan kemajuan dalam peningkatan mutu jika memiliki kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial dalam mengelola sekolah, memiliki integritas dalam melaksanakan tugasnya, mampu mengembangkan nilai-nilai arif yang menjadi nilai organisasi sekolah. Tidak semua sekolah mampu memiliki keterampilan bagaimana seorang kepala sekolah menanamkan nilai-nilai personal yang dijunjungnya dalam melaksanakan tugas dan mewujudkan nilai-nilai itu menjadi nilai-nilai yang diadopsi oleh sekolah.

Iklm sekolah telah diidentifikasi sebagai salah satu sifat yang menentukan seberapa efektifnya fungsi sekolah. Iklim dapat diartikan sebagai produk dari keyakinan dan nilai-nilai yang diungkapkan oleh sekolah. Di sekolah yang efektif, semua orang secara umum dapat berbagi keyakinan dan nilai-nilai tentang sekolah itu. Iklim sekolah ditandai dengan bagaimana suasana yang tertib dan tenang, dan perasaan senang saat mengikuti proses pembelajaran. Sehingga guru, siswa dan orang tua sekalipun dapat menilai sejauh mana tujuan yang ingin dicapai sekolah. Karena dengan adanya tujuan sekolah dapat menentukan kepercayaan bersama dan keyakinan terhadap nilai-nilai dalam sekolah.

Mewujudkan suatu sistem yang baik, sekolah harus dilihat sebagai tempat yang sehat untuk belajar, di mana mimpi dan ambisi setiap siswa dan orang tua menjadi fokus sentral, guru yang termotivasi untuk memberikan pengajaran yang terbaik, di mana semua memiliki rasa hormat dan merasa ada hubungan dengan sekolah, inilah yang dikatakan dengan iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah didefinisikan sebagai campuran keyakinan, nilai, dan perilaku siswa, pendidik dan tenaga kependidikan, pemimpin dan orang tua. Iklim sekolah dapat dikatakan sebagai suasana yang berlaku di sekolah, terutama yang ditentukan para pemimpin dan bagaimana mempengaruhi guru dan siswa mereka yang menganggap sekolah telah mempengaruhi nilai-nilai dan sikap mereka terhadap sekolah. Sebuah penelitian menunjukkan faktor-faktor yang memiliki peran penting dalam iklim sekolah

sebagai berikut: kualitas interaksi; kepribadian sekolah; faktor lingkungan; performance akademik; keselamatan dan ukuran sekolah; kepercayaan dan rasa hormat. Sekolah harus menjadi tempat yang aman yang mengasumsikan peran fasilitator dalam proses pembelajaran, memperkenalkan hubungan yang positif dan membantu siswa lebih siap untuk menghadapi tantangan.

Kepemimpinan berbasis nilai adalah suatu pendekatan dalam penanaman norma dan nilai organisasi dalam pengembangan kelompok yang menjadi petunjuk bagi perilaku orang-orang dalam organisasi. Kepemimpinan berbasis nilai membangun nilai dalam diri setiap individu dan memastikan adanya pembagian nilai bagi seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan berbasis nilai juga merupakan sebuah komparasi dari berbagai aspek yang berkenaan dengan nilai dalam hubungan antar anggota organisasi, kerjasama dengan basis nilai organisasi, komitmen yang tinggi, dan melayani anggota organisasi dengan sepenuh hati” (Minnah, 2012 hlm. 74)

Kepemimpinan berbasis nilai adalah suatu pendekatan dalam penanaman norma dan nilai dalam pengembangan kelompok yang menjadi petunjuk bagi perilaku orang-orang dalam organisasi. Kepemimpinan berbasis nilai membangun nilai dalam diri setiap individu dan memastikan adanya pembagian nilai bagi seluruh anggota organisasi. Untuk memastikan kepemimpinan berbasis nilai dapat dilakukan, pimpinan harus membangun adanya penerimaan pada setiap bagian dalam organisasi. Artinya, bahwa setiap individu dalam organisasi menerima peran-peran kepemimpinan dalam berbagai dimensi, tidak hanya berdasarkan struktur birokrasi yang ada. (Suryana dan Jalaludin, 2013 hlm. 50).

Pemimpin yang menanamkan nilai-nilai dalam organisasi seperti komitmen organisasi yang menunjukkan integritas yang tinggi dari suatu sekolah untuk mencapai tujuan sekolah meningkatkan mutu sekolah, karena meningkatnya mutu suatu sekolah itu berarti menunjukkan bahwa sekolah itu dikatakan sebagai sekolah yang efektif. Efektivitas sekolah mengacu pada tingkat prestasi sebagai tujuan sekolah yaitu output dan outcome. Hal ini

mencakup hasil siswa serta kepuasan guru. Kualitas siswa merupakan salah satu indikator dari efektivitas sekolah. Alasannya bahwa, organisasi sekolah yang memiliki tujuan utama sebagai pelayanan belajar dan mengajar (Boonla and Treputtharat, 2014).

Dalam suatu organisasi seperti sekolah misalnya, nilai merupakan hal yang utama dalam menjalankan fungsinya. Nilai adalah suatu hal yang menjadi pegangan, kepercayaan, dan keyakinan dalam menentukan suatu pilihan. Nilai sangat penting di mana nilai dapat menimbulkan kepercayaan dalam berorganisasi untuk mengikuti aturan sesuai norma yang berlaku. Seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menanamkan nilai-nilai yang dijadikan nilai-nilai sekolah untuk menjalankan kegiatan dalam berorganisasi.

Nilai berorientasi pada cerminan sikap yang memiliki peran penting dalam setiap tindakan manusia (June & Khallaayoune, 2010). Sikap manusia merupakan disposisi atau kesiapan yang ada pada diri manusia dalam melakukan tindakan dan perbuatan. Nilai merupakan pola perhatian dalam hidup baik secara personal maupun secara kelompok. Setiap individu dan kelompok selalu memiliki nilai tersendiri yang pasti berbeda dengan individu dan kelompok lainnya. Nilai merupakan pendukung dasar sikap yang merupakan disposisi yang dapat mengubah atau mengarahkan perbuatan.

Kluckhohn (1975 hlm. 75) menyatakan bahwa: *“A value is a conception, explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable with influences the selection from available modes, means, and ends of action”*.

Rokeach mendefinisikan value: *“A value is an enduring belief that as specific mode of conductor end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state of existence”* (Rokeach, 1973 hlm. 5).

Nilai merupakan keyakinan sebagai standar yang mengarahkan perbuatan dan cara mengambil keputusan terhadap situasi yang sifatnya lebih spesifik. Nilai merupakan representasi kognitif kebutuhan manusia yang meliputi kebutuhan biologis, kebutuhan interaksi

sosial. Nilai juga dapat digunakan dalam mendalami budaya yaitu sebagai standar untuk mengetahui seseorang memiliki moral. Nilai merupakan kesadaran sosial yang memudahkan setiap orang untuk beradaptasi terhadap lingkungan. Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan, seorang pemimpin seyogyanya memperhatikan etika dalam kepemimpinannya. Etika seorang pemimpin bersumber pada pemahaman dasar mengenai kepemimpinan tersebut. Seorang pemimpin harus memiliki serangkaian etika yang dipegang teguh dan menjadi landasan nya dalam bertindak dan bertingkah laku.

*“Commitment is strength having the character of relative from individual in identifying involvement of self in to the part of organization. This thing can be marked with three things, that is: 1) Acceptance, receiving to values and purpose of organization. 2) Readiness and except ness to try very seriously on behalf of organization. 3) Desire to maintain membership in organization (becomes part of organization)”*. (Mowday, dkk, 1982:27) dalam (Suryana, 2009).

Sikap adalah suatu kesiapan untuk menanggapi, suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa (Rivai & Mulyadi, 2011 hlm. 245). Pendapat ini hampir serupa dengan yang diungkapkan oleh (Ahmadi, 2007 hlm.151) bahwa sikap merupakan reaksi mengenai objek atau situasi yang relatif stagnan yang dapat disertai dengan adanya perasaan tertentu dan memberi dasar untuk merespon dengan cara yang diinginkan. Sedangkan menurut pendapat lain dari (Saifuddin, 2005 hlm. 5), sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan perilaku (psikomotor) seseorang terhadap suatu objek yang ada di lingkungan sekitarnya.

Sikap kerja dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan seseorang dalam menggambarkan rasa dan intensitasnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang melibatkan segenap unsur yang melekat dalam kepemilikan sikap itu sendiri, yaitu komponen kognitif, afektif, dan perilaku (Suryana & Jalaludin, 2013 hlm. 69).

Untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan, maka diperlukan adanya disiplin kerja yang baik dari semua anggota sekolah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu sekolah karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka sekolah akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Menurut Siagian (2008 hlm. 304), kedisiplinan anggota kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku anggota sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan anggota lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin anggota sekolah memerlukan adanya komunikasi yang spesifik terhadap anggota yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Penegakkan disiplin anggota biasanya dilakukan oleh pemimpin. Seperti yang diungkapkan oleh (Suryana & Jalaludin, 2013 hlm. 71) bahwa “penerapan disiplin dalam perusahaan atau organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam sekolah bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan”.

Iklm sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh para partisipan, memengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah. Iklm sebuah sekolah bisa dipandang sebagai kepribadian sekolah (Hoy & Miskel 2014 hlm. 313).

Iklm adalah ciri-ciri penentu yang membedakan lingkungan kerja dari lingkungan kerja lain sebagaimana dilihat oleh para anggota organisasi itu (Steers, 1985 hlm. 120). Iklm sekolah dapat dipandang dari berbagai poin yang menguntungkan: “empat perspektif yang bermanfaat adalah keterbukaan perilaku, kesehatan relasi interpersonal, pandangan yang sederhana tentang kesehatan dan keterbukaan, dan perilaku kewarganegaraan bagi para guru (Hoy & Miskel 2014 hlm. 311).

Iklm sekolah adalah persepsi subjek dari pendidik dan siswa yang terukur. Iklm sekolah harus dilakukan dengan suasana atau perasaan yang berlaku di sekolah. Karena sekolah sebagai kekuatan sistem interaksi sosial para pemimpin, guru dan siswa untuk berinteraksi dalam perencanaan, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di tingkat administrasi (Rapti, 2012).

Iklm sekolah adalah syarat luas yang merujuk pada persepsi guru kepada lingkungan kerja utama sekolah; organisasi formal; organisasi informal; kepribadian peserta; dan kepemimpinan organisasi yang memengaruhinya (Rivai & Murni 2009).

Iklm sekolah didasarkan pada pola pengalaman hidup bermasyarakat di sekolah dan mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai-nilai, dan harapan bahwa dukungan orang lain secara sosial, emosional dan aman secara fisik. Siswa, keluarga dan pendidik bekerja sama untuk mengembangkan hidup dan berkontribusi terhadap visi sekolah secara bersama. Pendidik yang memupuk sikap yang menekankan manfaat, dan kepuasan dari belajar. Setiap orang memberikan kontribusi untuk operasi sekolah serta perawatan lingkungan sekolah secara fisik (Guffey & Alessandro, 2013).

Rapti (2012) mamaparkan sekolah yang memiliki iklm positif dapat berdampak positif bagi siswa dan memfasilitasi potensi akademik pada setiap siswa. Tipe iklm yang berlaku di sekolah adalah campuran dari perilaku kepala sekolah dan guru, siswa dan orang tua di sekolah. Iklm bervariasi dari satu sekolah ke sekolah yang lain dan adalah dipandang sebagai faktor yang selalu berubah. Iklm sekolah merupakan sebuah terma luas yang merujuk pada persepsi guru tentang lingkungan kerja umum sekolah, kepribadian para partisipan, dan kepemimpinan yang mempengaruhinya. Serangkaian karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya dan mempengaruhi perilaku anggota sekolah adalah merupakan iklm sekolah.

Setelah penulis telaah, maka terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi iklm sekolah salah satunya adalah dari kepemimpinan kepala sekolah. Sehingga dalam

penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana gambaran kepemimpinan berbasis nilai pada SD yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai, bagaimana gambaran iklim sekolah pada SD yang

ada di Kabupaten Serdang Bedagai, Seberapa besar pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap iklim sekolah sekolah pada SD yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai?

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang tepat untuk memecahkan dan menguji permasalahan di atas, saya menggunakan metode metode deskriptif. Menurut Nazir (2011 hlm. 54) tujuan dari metode deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menampilkan hasil statistik yang disajikan dalam angka, analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokan data, menentukan hubungan serta mengidentifikasi perbedaan antar kelompok data. Kontrol, instrumen, dan analisis statistik digunakan untuk menghasilkan temuan-temuan secara akurat (McMillan & Schumacher, 2013 hlm. 238).

Menurut Creswell (2015 hlm. 287) populasi adalah sekelompok individu yang memiliki ciri-ciri khusus yang sama. Ali Gunawan (2015 hlm. 46) populasi adalah sebagai suatu kumpulan atau keseluruhan objek yang akan dikaji atau diteliti. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh McMillan & Schumacher (2013 hlm. 246) populasi adalah sekelompok elemen atau kasus, baik individual, objek, atau peristiwa yang berhubungan dengan kriteria spesifik dan merupakan sesuatu yang menjadi target generalisasi dari hasil penelitian yang dilakukan. Sample adalah subkelompok dari populasi target yang sudah direncanakan oleh peneliti untuk menggeneralisasikan populasi targetnya (Creswell, 2015 hlm. 288). Adapaun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik teknik pengambilan sampel berdasarkan strata, dan disini berdasarkan akreditasi sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai.

Dalam penelitian ini adalah 48 sekolah berdasarkan sekolah yang terakreditasi B, dengan

jumlah responden penelitian 491 responden yang akan diperkecil teknik proporsional random sampling sebesar 50% dari jumlah responden di masing-masing sekolah.

Analisis deskriptif dalam penelitian bertujuan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel serta menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel yang diteliti. Untuk melihat gambaran umum setiap variabel dapat diperoleh dari skor rata-rata dengan menggunakan teknik Weighted Mean Scored (WMS) menggunakan rumus berikut:

Keterangan :

- $\bar{X}$  = Skor rata-rata yang dicari
- $x$  = Jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)
- $n$  = Jumlah responden

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik, yaitu statistik deskriptif. Dalam statistik deskriptif dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi. Korelasi product moment digunakan untuk mencari koefisien korelasi dengan data variabel dependent dan independet dimana datanya adalah data kontinu (interval dan rasio) atau bisa juga dikatakan untuk statistik parametrik. Rumus yang digunakan yaitu:

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

keterangan:

- $r$  : koefisien korelasi
  - $N$  : Jumlah data
  - $X$  : skor variabel X (bebas)
  - $Y$  : skor variabel Y (terikat)
- (Gunawan, 2015 hlm. 169)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak, dapat dilakukan

dengan menguji signifikansi yaitu dengan membandingkan hasil  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Kriteria pengambilan kesimpulan: jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka koefisien korelasi dinyatakan berarti (signifikan), sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka koefisien korelasi dinyatakan tidak berarti

(tidak signifikan). Koefisien korelasi antara dependent dan independent berarti (signifikan) baik pada taraf signifikan 5% maupun 1%. Disini peneliti menggunakan bantuan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 20.0.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian yang terdiri dari dua variabel yang menjadi fokus penelitian dan tergambar dalam pertanyaan penelitian, yaitu: Kepemimpinan Berbasis Nilai, Iklim Sekolah. Peneliti dalam pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket untuk memperoleh informasi dan gambaran kepemimpinan berbasis nilai, iklim sekolah dan efektivitas sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai. Instrumen tersebut diberikan kepada responden yang berjumlah 256 orang dan angket yang diterima kembali sebanyak 256 instrumen yang kemudian digunakan untuk pengelolaan data.

Untuk mengetahui deskripsi responden untuk variabel Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Iklim Sekolah pada setiap pernyataan dan indikator instrumen, maka dihitung rata-rata setiap data yang didapat per indikator yang kemudian menjadi data per unit. Pengolahan statistik deskriptif menggunakan pendekatan WMS (Weight Means Score) untuk mengetahui kecenderungan dimensi variabel.

Dari hasil yang diperoleh informasi bahwa kepemimpinan berbasis nilai pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai teridentifikasi pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan dari hasil perhitungan statistik dimana nilai rata-rata seluruh dimensi menunjukkan hasil sebesar 4,30. Jika dikonsultasikan pada tabel WMS maka dikategorikan sangat tinggi.

Kepemimpinan berbasis nilai terdiri dari 4 dimensi, yaitu nilai-nilai personal, komitmen, sikap kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan WMS dimana untuk mengetahui tingkat kecenderungan responden pada setiap variabel kepemimpinan berbasis nilai ditemukan bahwa dimensi nilai-nilai personal memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya, sedangkan dimensi sikap kerja memiliki nilai

terendah. Dapat diketahui bahwa dimensi kepemimpinan berbasis nilai yang memiliki nilai kecenderungan responden dengan tingkat penilaian yang berbeda. Dimensi nilai-nilai personal memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 4,36, dimensi komitmen memiliki nilai rata-rata 4,29, dimensi sikap kerja memiliki nilai rata-rata 4,23 dan dimensi disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi nilai personal pemimpin lebih dominan dibandingkan dimensi lainnya.

Dari hasil yang diperoleh informasi bahwa iklim sekolah pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai teridentifikasi pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan dari hasil perhitungan statistik dimana nilai rata-rata seluruh dimensi menunjukkan hasil sebesar 4,25. Jika dikonsultasikan pada tabel WMS maka dikategorikan sangat tinggi.

Iklim sekolah terdiri dari tiga dimensi, yaitu iklim keterbukaan, iklim kesehatan, dan iklim kewarganegaraan. Dari hasil perhitungan rata-rata variabel iklim sekolah pada setiap dimensi iklim sekolah, dapat diketahui nilai rata-rata setiap dimensi tersebut. Dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel iklim sekolah, dimensi iklim keterbukaan memiliki nilai rata-rata 4,18 dan ini menunjukkan nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya. Dimensi kesehatan memiliki nilai rata-rata 4,34 dan menunjukkan bahwa dimensi iklim kesehatan memiliki nilai tertinggi dari dimensi lainnya. Dimensi iklim kewarganegaraan memiliki nilai rata-rata 4,26. Sehingga dari hasil ini dapat diketahui bahwa pada variabel iklim sekolah, dimensi iklim kesehatan lebih dominan dibandingkan iklim keterbukaan dan iklim kewarganegaraan.

Ditemukan korelasi Kepemimpinan Berbasis Nilai terhadap Efektivitas Sekolah sebesar 0,965 kemudian jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,235 diperoleh dari jumlah

$N=48$ , maka nilai  $r$  hitung  $0,264$  lebih besar dari  $r$  tabel ( $0,965 > 0,235$ ). Kesimpulannya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Berbasis Nilai terhadap Iklim Sekolah sangat tinggi dan berharga positif. Diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3,196$  sedangkan pada taraf signifikansi  $0,05$  dengan  $dk$  ( $48-2$ ) =  $46$  sebesar  $1,678$ . Dengan demikian

terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan berbasis nilai dan iklim sekolah. , diperoleh  $R$  Square sebesar  $0,931$  atau  $93,1\%$ . Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berbasis nilai memiliki pengaruh sebesar  $93,1\%$  terhadap efektivitas sekolah, sedangkan sisanya  $6,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Berbasis Nilai

Kepemimpinan berbasis nilai adalah dasar seseorang untuk melakukan praktek kepemimpinan. Kepemimpinan berbasis nilai bagaimana mengetahui nilai seseorang, tetapi juga memerlukan proses yang berkelanjutan dan membentuk nilai yang ada atau mengintegrasikannya berdasarkan salah satu tujuan hidup, faktor-faktor kontekstual, afiliasi masyarakat yang mencakup moral dalam kehidupan (Peregrym & Wolff, 2013).

Kepemimpinan berbasis nilai adalah satu pendekatan dalam penanaman norma dan nilai dalam pengembangan kelompok yang menjadi petunjuk bagi perilaku orang-orang dalam organisasi (Suryana & Jalaludin, 2013 hlm. 50).

#### 1. Nilai-nilai Personal

Peregrym & Wolff (2013) menyampaikan bahwa nilai personal merupakan esensi dari siapa jati diri kita sebagai manusia dan hal ini yang penting bagi kita untuk mengenali nilai personal kita sendiri. Mereka juga mengungkapkan bahwa kita harus mengembangkan nilai personal kita sepanjang hidup karena hal itu dapat mempengaruhi kehidupan pribadi kita dan memberi dampak pada kinerja kerja.

Sedangkan menurut Boubakary (2015) menyatakan bahwa nilai personal merupakan nilai lebih seseorang. Nilai adalah konsep atau keyakinan yang berpengaruh dengan tujuan atau perilaku yang diinginkan tetapi juga mengacu pada kelompok sosial yang melampaui situasi tertentu. Borg & Bardi (2016) Nilai personal adalah suatu tujuan trans-situasional yang luas yang berfungsi sebagai pedoman dalam kehidupan seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai dimensi nilai personal, yang diukur dengan lima belas indikator

yaitu: kejujuran dalam perkataan, kejujuran dalam perilaku, tingkat penerimaan keadaan diri yang stabil, penguasaan diri, perilaku terhadap diri, sikap terhadap hasil kerja, keinginan untuk maju, memperlihatkan kemampuan dalam bekerja, mengemas harapan, komunikasi, simbol yang melekat pada diri, evaluasi diri, kepatuhan dan keselarasan, dan tidak mudah menyerah. Hasil perhitungan dengan WMS yang dilakukan menunjukkan besaran rata-rata  $4,36$  yang artinya kecenderungan indikator nilai personal ini dapat dikategorikan pada tingkat sangat tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah sejumlah sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai mendasarkan kepemimpinannya dengan mengembangkan nilai personal sebagai dasar dalam bertindak.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Suryana dan Jalaludin (2013 hlm. 45) bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus didukung oleh nilai-nilai personal yang baik. Nilai personal yang muncul dalam diri pimpinan merupakan bentuk keseimbangan antara actual performance, nilai-nilai yang melekat ketika pimpinan melihat perilakunya dalam melaksanakan tugas. Dengan begitu, nilai personal dapat memberikan pengaruh sebagai dasar kepala sekolah dalam berperilaku, sehingga nilai menjadi hal yang dipegang teguh dalam memilih dan memutuskan tingkah laku yang diinginkan.

#### 2. Komitmen

Kepala sekolah yang memiliki nilai-nilai personal yang baik dan memegang teguh nilai-nilai tersebut akan memiliki sebuah komitmen terhadap apa yang telah diucapkan dan dilakukannya. Kepala sekolah mengembangkan nilai-nilai baik itu nilai personalnya maupun nilai organisasi, dapat menjadi bagian dari kelompok serta dapat bekerja secara profesional merupakan

salah satu komitmen dari seorang pemimpin.

Suryana & Jalaludin (2013 hlm. 150) menyatakan bahwa komitmen bukan hanya ucapan seorang pemimpin, komitmen membutuhkan usaha dan waktu. Untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif akan dicapai melalui komitmen yang dimiliki oleh setiap orang dalam organisasi. Komitmen adalah bentuk pencurahan segala daya upaya anggota organisasi kepada organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata skor dimensi komitmen dengan tiga indikator yakni mengembangkan nilai-nilai organisasi, menjadi bagian dalam kelompok, dan bekerja secara profesional adalah 4,29. Maka dengan hasil ini dapat dikatakan dominasi dari dimensi komitmen dapat dikategorikan pada tingkat sangat tinggi. Hal ini mengacu dengan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengembangkan nilai-nilai dan norma sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di sekolah. Memiliki kepercayaan bahwa semua nilai dan norma yang dikembangkan adalah hal yang terbaik bagi seluruh anggota sekolah. Kepala sekolah juga bisa menjadi sosok ditengah-tengah anggotanya hingga dapat menunjukkan sikap loyalitasnya terhadap sekolah. Bekerja secara profesional adalah menjadi citra kepala sekolah yang dimaniprestasikannya ke dalam kehidupan sehari-hari.

Mowday, Steer dan Porter dalam Aytac (2015) mengklasifikasikan komitmen organisasi kepada dua tingkat yakni sebagai komitmen perilaku adalah proses komitmen individu terhadap organisasi karena tingkah lakunya dan komitmen sikap yakni kekuatan integritas dan partisipasinya dalam organisasi.

Kepala sekolah yang memiliki loyalitas terhadap sekolah dan senantiasa berusaha mempersembahkan yang terbaik bagi kemajuan dan perkembangan sekolah merupakan sikap yang timbul dari kesetiaan atas integritasnya dan partisipasinya terhadap sekolah. Perilaku yang ditunjukkan memiliki keteguhan dan komitmen tidak akan pergi meninggalkan tanggungjawabnya terhadap sekolah.

### 3. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan indikator untuk menunjukkan suatu pekerjaan dapat tercapai

dengan baik atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik maka pekerjaan akan berjalan dengan baik, begitu sebaliknya jika sikap kerja tidak baik maka pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut Rivai & Mulyadi (2011 hlm. 245), sikap adalah suatu kesiapan untuk menanggapi, suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan evaluatif. Hampir senada dengan pandangan menurut Widdah, Suryana, & Musyaddad (2012 hlm. 124), sikap adalah bentuk konkrit dari keinginan, oleh karena itu sikap sering dikatakan sebagai pernyataan evaluatif dari sesuatu yang diinginkan atau tidak diinginkannya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada kajian dimensi sikap kerja menunjukkan kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,23. Kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai menunjukkan sikap kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah tidak menunda pekerjaan, dapat bekerjasama dengan semua anggota sekolah, dapat mengembangkan langkah kerja dalam bekerja, mampu menemukan alternatif solusi atas semua masalah yang dihadapi. Intensitas sikap kerja yang ditunjukkan kepala sekolah selama menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menggambarkan sikap kerja yang baik. Pandangan ini sesuai dengan pendapat Suryana & Jalaludin (2013 hlm. 69), menjelaskan bahwa sikap kerja adalah suatu proses yang dilakukan seseorang yang menggambarkan rasa dan intensitasnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang melibatkan segenap unsur yang melekat dalam kepemilikan sikap itu sendiri, yaitu komponen kognitif, afektif, dan perilaku.

### 4. Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin di sekolah dilakukan agar semua anggota sekolah yang tergabung dalam organisasi sekolah dapat dengan sukarela mentaati segala aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah yang menjadi peraturan sekolah. Jika semua orang di sekolah dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan maka sekolah memiliki modal besar untuk menentukan pencapaian tujuan sekolah. Dengan disiplin kerja anggota sekolah yang mentaati peraturan sekolah



memberikan dukungan positif bagi sekolah untuk melaksanakan program kerja sekolah yang sudah ditetapkan. Penjelasan ini diperkuat dengan pendapat Alex Nitisemito (1992) dalam Widdah, Suryana, & Musyaddad (2012 hlm. 128) “secara umum pentingnya disiplin kerja adalah supaya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien”. Sedangkan secara khusus disiplin kerja ditujukan untuk mendorong pegawai untuk mentaati kebijakan dan peraturan-peraturan dari organisasi, memanfaatkan penggunaan sarana dan prasarana, barang dan jasa secara optimal.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai dimensi disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata 4,24 jika dilihat ke dalam kategorinya tergolong sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dari perilaku kerja kepala sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai yang menggunakan pedoman kerja yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah dapat mengikuti prosedur kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Dapat memanajemen waktu kerja ketika bekerja di sekolah maupun di luar sekolah. Menurut Suryana & Jalaludi (2013 hlm. 74), menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mendidik seseorang agar sikap bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan ketentuan atau pedoman yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap orang di sekolah, disiplin yang bersumber dari peraturan yang telah ditetapkan sekolah. Seperti masuk kerja tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai, mematuhi segala aturan. Demikian disiplin sering dikatakan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya baik yang baru masuk maupun yang sudah lama bekerja Widdah, Suryana, & Musyaddad (2012 hlm. 127)

### **Iklm Sekolah**

Iklm sekolah merupakan interaksi sosial guru dan siswa dan dipengaruhi oleh nilai pendidikan dan sosial. Iklm sekolah sebagai kualitas dan konsisten interaksi interpersonal dalam komunitas sekolah yang mempengaruhi perkembangan kognitif, sosial, dan psikologis hingga mencakup keselamatan dan lingkungan

fisik (Bradshaw, Catherine P., 2014).

Iklm dapandang sebagai kepribadian suatu organisasi seperti yang diperlihatkan oleh anggotanya. Steers (1985 hlm. 121). Dapat dilihat dari pendapat tersebut bahwasannya iklm merupakan sifat ataupun ciri-ciri organisasi yang dapat dilihat dari perilaku para anggotanya yang dilakukan secara sadar maupun tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku mereka. Dalam memahami peranan iklm dalam efektivitas organisasi, perlu dibangun sebuah model hipotesis yang menspesifikan hubungan di antara rangkaian variabel yang utama. Beberapa hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan peranan iklm terhadap efektivitas organisasi. Pertama, iklm dianggap berada pada tingkat individu atau kelompok. Kedua, informasi menunjukkan bahwa tidak ada iklm yang terbaik atau yang paling cocok. Ketiga, hubungan dalam iklm organisasi hanya berlaku sampai batas para anggota dapat mengendalikan pencapaian variabel hasil. Steers (1985 hlm. 125).

Dalam penelitian mengenai iklm sekolah di kabupaten Serdang Bedagai dapat dikethau bahwa iklm sekolah di sana sudah sangat baik. Dilihat dari beberapa dimensi yang diteliti dari iklm sekolah yakni iklm keterbukaan, iklm kesehatan, dan iklm kewarganegaraan. Iklm sekolah merupakan salah satu indikator sekolah efektif yang menekankan pada keadaan rasa menyenangkan dari suasana yang terjadi di dalam sekolah, baik itu menyenangkan secara fisik maupun mencakup keseluruhan aspek internal sekolah. Mutmainah (2017).

#### **1. Iklm Keterbukaan**

Iklm yang terbuka dapat dilihat dari kerjasama dan rasa hormat yang terjadi di lingkungan sekolah antara pendidik dan pendidik maupun pendidik dengan kepala sekolah. Bagaimana kepala sekolah dapat secara terbuka menerima berbagai usulan yang diajukan oleh guru, sering memberikan pujian, serta menghormati kompetensi profesional guru.

Steers (1985:122), mengidentifikasi dimensi-dimensi organanisasi secara keseluruhan dimana salah satunya adalah dimensi keterbukaan versus tertutupan. Disini menjelaskan banyak pekerja yang lebih suka menutupi kesalahan mereka dan menampilkan yang terbaik

dibandingkan melakukan komunikasi secara bebas dan terbuka untuk bekerjasama dengan sesama anggota sekolah baik kepada atasan ataupun rekan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana dimensi iklim keterbukaan pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai dan menunjukkan angka rata-rata yang sangat tinggi yakni 4,18 jika dikategorikan berada pada tingkat yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku kepala sekolah yang suportif dengan menghormati profesionalisme staf pengajarnya. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya tanpa harus melakukan pengawasan yang ketat. Di sini kepala sekolah juga harus memiliki kepercayaan yang penuh terhadap tugas yang diemban oleh guru tanpa melakukan pengawasan yang ketat. Walaupun begitu, guru juga mendukung interaksi terhadap hubungan kemitraan yang tinggi di lingkungan staf pengajar yang memiliki keakraban, serta bekerjasama dan berkomitmen pada pekerjaan.

## 2. Iklim Kesehatan

Secara spesifik organisasi yang sehat adalah organisasi yang tingkat teknis, manajerial, dan institusionalnya berjalan harmonis. Organisasi seperti ini memenuhi kebutuhannya sekaligus berhasil mengatasi kerkuatan-kekuatan luar yang merusak pada saat mengerahkan energi untuk mewujudkan misinya. Hoy & Miskell (2014 hlm. 321).

Sebuah iklim yang sehat adalah sebuah sekolah yang memfokuskan pada akademik dan pemimpinnya sudah bisa mempernagaruhi guru-guru dan membangun kepercayaan mereka bahwa mereka mempunyai sebuah dampak pada proses belajar mengajar. Raman, Ling, & Khalid (2015). Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan melihat indikator-indikator dimensi kesehatan dari tingkat institusional, tingkat manajerial, dan tingkat teknis menunjukkan skor rata-rata dengan nilai 4,34 dan dikategorikan pada tingkat sangat tinggi. Dimana tingkat institusional sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai mampu menunjukkan integritasnya dari kemampuan sekolah beradaptasi dengan lingkungan serta mempertahankan kematangan program-program sekolah. Pada tingkat manajerial, kepala sekolah

dapat menumbuhkan kepercayaan dan kesetiaan guru, dan kepala sekolah dapat membekali guru-guru dengan segenap materi pengetahuan yang dibutuhkan guru. Hasil ini juga didukung dengan pandangan Hoy & Miskell (2014 hlm. 321) yang menyatakan bahwa pada iklim yang sehat kepala sekolah dapat mendukung para guru dan juga memberikan arahan dengan mempertahankan performa yang tinggi. Guru-guru juga memiliki komitmen pada proses belajar mengajar dengan menentukan tujuan yang tinggi namun dapat dijangkau oleh kemampuan siswa.

## 3. Iklim Perilaku Sosial

Perilaku sosial organisasi merupakan perilaku yang tanggungjawab formal melalui tindakan-tindakan langsung secara bebas yang dapat membantu orang lain menyelesaikan tugas yang ingin dicapai. Pandangan ini didukung dengan pendapat Hoy & Miskell (2014 hlm. 330) yang mengungkapkan perilaku sosial di dalam sekolah mencerminkan sebuah sekolah di mana semua anggota sekolah memiliki sikap sosial yang tinggi. Setiap guru saling membantu satu sama lainnya, kesadaran yang tinggi untuk melakukan kegiatan di luar tanggung jawab tugasnya, meluangkan waktu antar sesama kolega sehingga tercipta sopan santun sesama guru.

Berkaitan dengan hasil penelitian yang ditemukan bahwa dimensi iklim perilaku sosial yang menunjukkan perilaku anggota sekolah memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dan dapat dikategorikan pada tingkat yang sangat tinggi. Hal ini dilihat dari perilaku guru yang peduli dengan rekan kerja yang mampu meluangkan waktu untuk membantu orang lain, setiap anggota sekolah juga menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja, guru selalu memberikan peringatan lebih awal jika ada perubahan terhadap jadwal

## **Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Terhadap Iklim Sekolah**

Ditemukan korelasi Kepemimpinan Berbasis Nilai terhadap Efektivitas Sekolah sebesar 0,965 kemudian jika dibandingkan dengan nilai rtabel sebesar 0,235 diperoleh dari jumlah  $N=48$ , maka nilai r hitung 0,264 lebih besar dari rtabel ( $0,965 > 0,235$ ). Kesimpulannya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Berbasis Nilai terhadap Iklim

Sekolah sangat tinggi dan berharga positif. Diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,196 sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $dk (48-2) = 46$  sebesar 1,678. Dengan demikian terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan berbasis nilai dan iklim sekolah. , diperoleh  $R$

Square sebesar 0,931 atau 93,1%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berbasis nilai memiliki pengaruh sebesar 93,1% terhadap efektivitas sekolah, sedangkan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh antara variabel-variabel yang memengaruhi efektivitas sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai, yang terdiri dari kepemimpinan berbasis nilai dan iklim sekolah dan didukung dengan data dan fakta empirik. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan berbasis nilai di kabupaten Serdang Bedagai berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dilihat dari hasil pengukuran variabel kepemimpinan berbasis nilai berdasarkan dimensi nilai-nilai personal, komitmen kerja, sikap kerja dan disiplin kerja. Dari keempat dimensi ini nilai-nilai personal memiliki dominan yang paling besar dibandingkan dimensi lainnya. Sedangkan sikap kerja kepala sekolah menjadi dimensi terendah dari dimensi variabel kepemimpinan berbasis nilai.

Iklim sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai juga menunjukkan angka yang sangat tinggi. Dilihat dari hasil pengukuran tiga dimensi iklim sekolah yakni iklim keterbukaan, iklim kesehatan, dan iklim kewarganegaraan. Dari dimensi ini, dimensi iklim kesehatan adalah dimensi tertinggi dari kedua dimensi lainnya, dan iklim keterbukaan adalah dimensi paling rendah setelah dilakukan pengukuran hasil iklim sekolah.

### Rekomendasi

Kepemimpinan berbasis nilai pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai pada dimensi sikap kerja kepala sekolah memperoleh nilai terendah dari dimensi lainnya. Dimana sikap kepala sekolah masih dinilai suka menunda-nunda pekerjaan. Mengembangkan berbagai strategi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dapat memungkinkan setiap guru mampu melaksanakan

dan bekerjasama, mengembangkan kreativitas setiap guru dalam pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan sekolah, menentukan prioritas untuk setiap pekerjaan agar lebih mudah menentukan penyelesaian pekerjaan.

Iklim sekolah pada sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai tergolong dalam kategori sangat baik. Namun masih ada dimensi yang rendah yakni pada dimensi iklim keterbukaan, lebih spesifik pada indikator perilaku kepala sekolah dalam memberikan pengarahan. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu kepada kepala sekolah melakukan kegiatan forum rapat kecil setiap dua minggu sekali guna membahas pencapaian kinerja yang telah dicapai guru. Kepala sekolah juga bisa melakukan forum informal dengan berkunjung ke ruang kerja guru untuk membahas perkembangan pencapaian tujuan sekolah. Sehingga bisa memberikan pengarahan ataupun melakukan evaluasi atas kinerja guru. Kepala sekolah juga bisa menentukan aturan yang memberikan dorongan kepada anggota untuk berkomunikasi secara terbuka tentang perasaan, dan kebutuhannya dengan mengembangkan saluran komunikasi yang memungkinkan setiap orang di sekolah memperoleh kesempatan untuk mencurahkan perasaan, harapan, keinginan, dan ide-ide yang dimilikinya.

Peneliti lain, disarankan menindaklanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap efektivitas sekolah. Penelitian berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan berbasis nilai dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah ini masih sangat terbatas. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut guna mengkaji dan mengembangkan konsep-konsep tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. (2007). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aytac, T. (2015). *The Relationship between Teachers ' Perception about School Managers ' Talent Management Leadership and the Level of Organizational Commitment*. Eurasian Journal of Educational Research, (59). Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1070673.pdf>
- Boonla, D., & Treputtharat, S. (2014). *The Relationship between the Leadership Style and School Effectiveness in School under the office of Secondary Education Area 20*. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 112, pp. 991–996). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1260>
- Borg, I., & Bardi, A. (2016). *Should ratings of the importance of personal values be centered?* *Journal of Research in Personality*, 63. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.05.011>
- Boubakary. (2015). *The influence of the personal values of the leader on the growth of SMEs in Cameroon*. *International Strategic Management Review*, 3(1–2), 15–23. <https://doi.org/10.1016/j.ism.2015.09.002>
- Bradshaw, Catherine P., & dkk. (2014). *Measuring School Climate in High Schools : A Focus on Safety , Engagement , and the Enviroment*. *Journal of School Health*. American School Health Association, 84(9), 593–604.
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Guffey, S., & Alessandro, A. H. (2013). *A Review of School Climate Research*. American Educational Research Assosiation, 83. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial (1st ed.)*. Yogyakarta: PT. Parama Publishing.
- Hoy, K. Wayne and Miskell, G. C. (2014). *Educational Administration Theory, Research, and Practice* (kesembilan). Pustaka Pelajar: PT. Pustaka Pelajar.
- June, M., & Khallaayoune, Z. (2010). “ *LOV* ” and the big screen: A value-system rsegmentation of movie goers \r{n. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 18(3/4), 177–188. <https://doi.org/10.1057/jt.2010.7>
- Kluckhohn, C. (1975). *Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*. In T. Parsons & E. A. Shils, *Toward a generaltheory of action*. New York: Harper & Row Publisher.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2013). *Research In Education*. Longman. INC (4th ed.). New York: Longman. INC.
- Murni, S., & Rivai, V. (2009). *Education Management Analisis, Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mutmainah. (2017). *Perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan sekolah efektif*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 163–172.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.
- Peregrym, D., & Wolff, R. (2013). *Values-Based Leadership : The Foundation of Transformational Servant Leadership Values-based Leadership*. *The Journal of Special Education*, 6(2).
- Raman, A., Ling, C. C., & Khalid, R. (2015). *Relationship Between School Climate and Teachers ' Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District , Kedah , Malaysia*. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy*, 6(3), 163–173. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p163>
- Rapti, D. (2012). *School Climate as an Important Component in School Effectiveness*. *Academicus - International Scientific Journal*, (69), 110–125. Retrieved from <http://www.academicus.edu.al/nr8/Academicus-MMXIII-8-110-125.pdf>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Saifuddin, A. (2005). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Suryana, A. (2009). *Value-Based Leadership with Work Culture in Attainment School Purpose*. Diseminarkan Di UKM Malaysia.
- Suryana, A., & Jalaludin. (2013). *Value Based Leadership*. Bandung: CV. Nurani Press.
- Widdah, E. M., Suryana, A., & Musyaddad, K. (2012). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Alfabeta (1st ed.). Bandung: CV. Alfabeta.