

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK DI SMPS ISLAM
AL-FALAH ABU LAM UE ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

NUZULUR RAHMI

NIM. 210206098

Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2026**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK DI SMPS ISLAM AL-FALAH ABU LAM UE ACEH BESAR

SKRIPSI

Telah Disetujui dan Diajukan Pada Sidang Munaqasyah Skripsi Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Bidang Ilmu Manajemen
Pendidikan Islam

Oleh:

NUZULUR RAHMI

NIM. 210206098

Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi

Pembimbing


Dr. Safriadi, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197704162007102001


Prof. Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 198010052010031001

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PENYELESAIAN KONFLIK DI SMPS ISLAM AL-FALAH ABU LAM UE
ACEH BESAR**

SKRIPSI

Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Bidang Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal

Senin, 12 Januari 2026

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001

Hazal Fitri, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 197908282025211004

Penguji I

Penguji II

Dr. Ismail Anshari, M.A
NIP. 196312311994021002

Isnawardatul Bararah, S.Ag., M.Ag
NIP. 197109102007012025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh



Prof. Saiful Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D
NIP. 197301301997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuzulur Rahmi

NIM : 210206098

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Penyelesaian Konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data;
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, Januari 2026

Yang Menyatakan,



Nuzulur Rahmi
NIM. 210206098

ABSTRAK

Nama : Nuzulur Rahmi
Nim : 210206098
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Penyelesaian Konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar
Pembimbing : Prof. Dr. Sri Rahmi, M.A
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Penyelesaian Konflik

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim sekolah yang harmonis dan kondusif. Sebagaimana layaknya sebuah lembaga pendidikan, konflik merupakan bagian alami dari interaksi sosial dalam organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 263 orang, dengan sampel sebanyak 73 responden yang terdiri dari guru dan siswa yang diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) terhadap penyelesaian konflik dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,345) > t_{tabel} (1,666)$; (2) besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik adalah sebesar 28,7% ($R\ Square = 0,287$), sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti; (3) persamaan regresi $Y = 22,529 + 0,396X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan penyelesaian konflik sebesar 0,396 poin. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik di sekolah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerah dan pertolongannya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Penyelesaian Konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar” Shalawat dan salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk kesuksesan dunia dan akhirat. Adapun penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, arahan, dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, S. Ag, M. A, M.Ed, Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta seluruh jajarannya.
3. Dr. Safriadi, SPd.I., M.Pd. selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. Muhammad Faisal, S.Ag,M.Ag. selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan selama proses perkuliahan dan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Prof. Dr. Sri Rahmi, M.A selaku Pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi serta arahan yang sangat berarti bagi penulis, demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen beserta seluruh staf pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

7. Kepala sekolah, guru, dan staf di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan berbagai pengalaman di lingkungan sekolah
8. kepada pihak perpustakaan yang telah menyediakan berbagai sumber referensi, baik buku maupun jurnal, yang sangat membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, demikian juga penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi perbaikan di masa mendatang. Penulis juga berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun pihak lain dan menjadi langkah awal yang baik dalam penyusunan skripsi selanjutnya.

Banda Aceh, Januari 2026
Penulis

Nuzulur Rahmi



LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, suri teladan sepanjang masa, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju jalan yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan dan akhlak mulia. Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh cinta dan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ayahanda tercinta Aiyub (Alm), terima kasih atas kasih sayang, doa yang tidak pernah terputus, dan keteladanan yang telah Ayah berikan. Semoga Allah SWT menerima amal ibadahnya, dan menempatkannya di surganya. Aamin.
2. Ibunda tercinta Jasmani, terima kasih atas doa yang tiada henti, kasih sayang yang tulus, pengorbanan yang tak terhingga, serta dukungan dan kepercayaan yang selalu menguatkan setiap langkah penulis. Setiap pencapaian ini adalah buah dari ketulusan dan keikhlasan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ibunda.
3. Kepada adik-adik tersayang, Muhammad Rafi dan Nur Ikhwana, terima kasih atas doa, semangat, dan kebersamaan yang selalu menjadi penguat dalam setiap proses perjuangan penulis.
4. Keluarga besar tercinta, terima kasih atas doa, perhatian, dan dukungan yang senantiasa mengiringi perjalanan pendidikan penulis.
5. Sahabat-sahabat penulis, Nurul Maghfirah dan Putri Rizkiah, terima kasih atas kebersamaan, doa, semangat, dan dukungan yang telah diberikan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Banda Aceh, Januari 2026

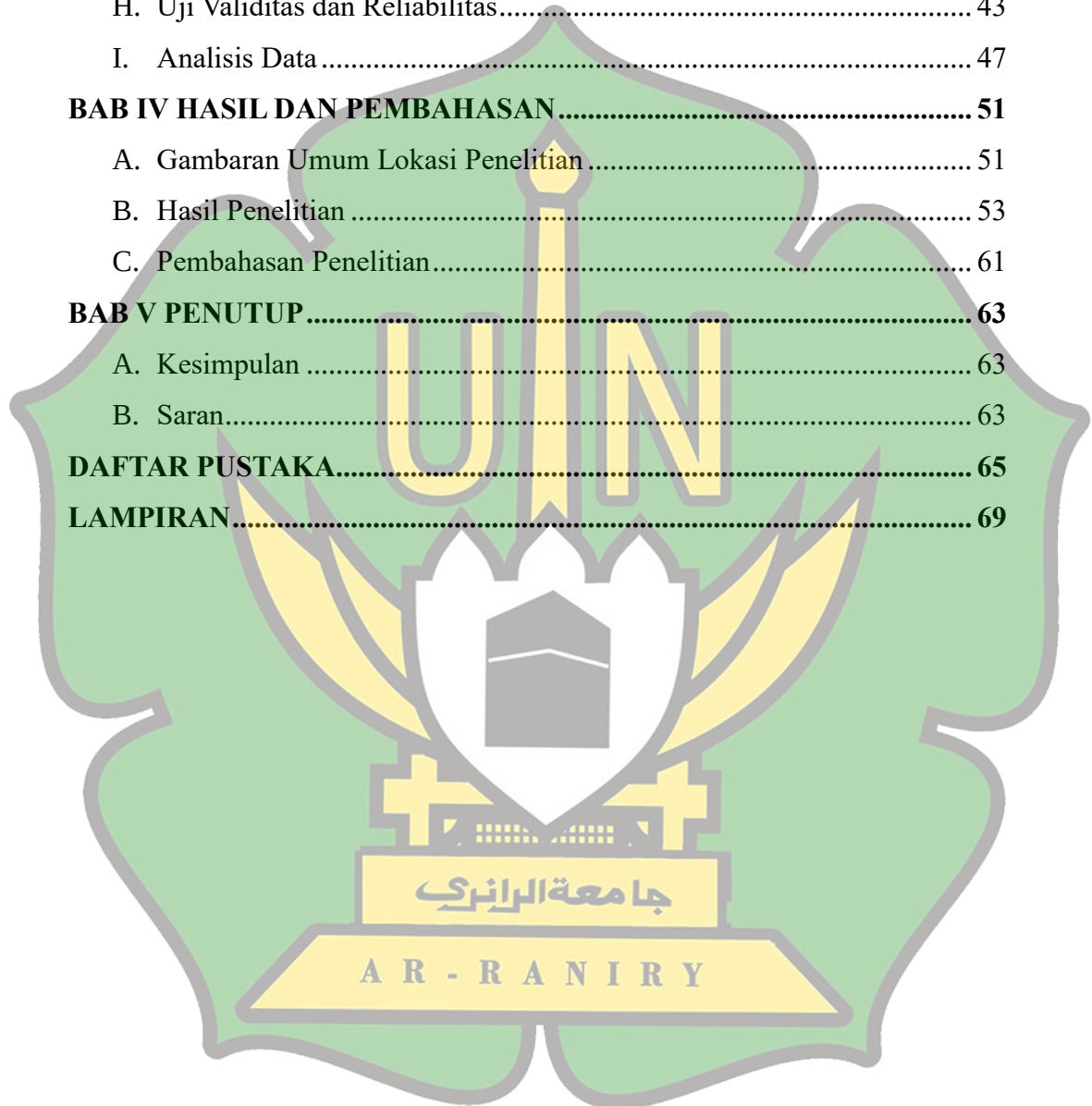
Penulis

Nuzulur Rahmi

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Batasan Masalah.....	6
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	6
G. Definisi Operasional.....	10
H. Hipotesis.....	11
I. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	13
B. Konflik di Sekolah	24
C. Kerangka Berpikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37

E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Tahap-Tahap Penelitian	42
H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
I. Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69



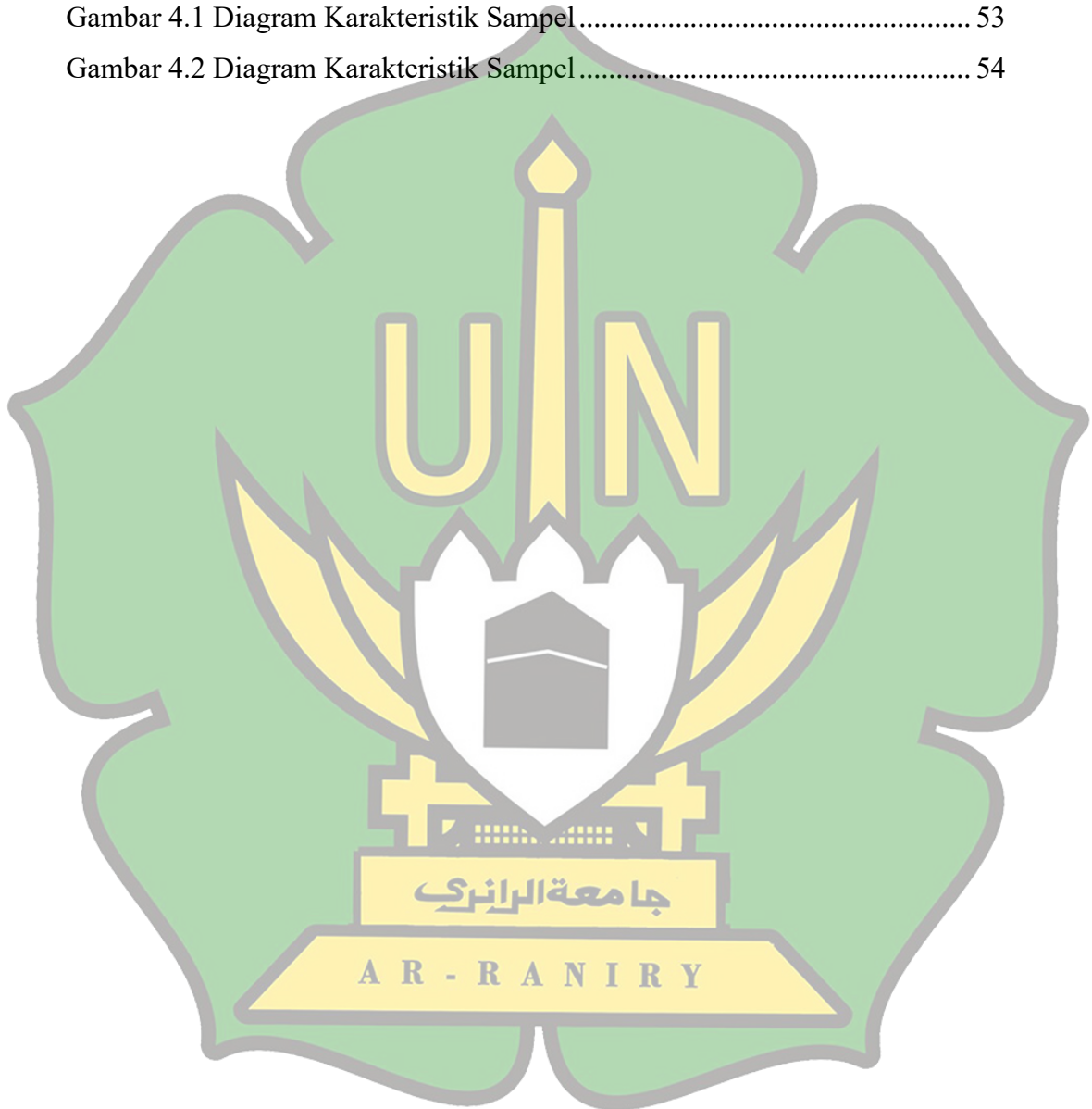
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan	36
Tabel 3.2 Indikator Penyelesaian Konflik	37
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 3.4 Instrumen Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 3.5 Instrumen Penyelesaian Konflik	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X	45
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y	45
Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	47
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	47
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data	53
Tabel 4.2 Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Sampel Berdasarkan Kategori	54
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel X dan Y	57
Tabel 4.7 <i>Output Model Summary</i>	58
Tabel 4.8 <i>Output Anova</i>	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	59

A R - R A N I R Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Sampel	53
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Sampel	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....	69
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	71
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 5 Data Responden Uji Coba Instrumen.....	78
Lampiran 6 Hasil Validitas Instrumen (Uji Coba).....	81
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (Uji Coba).....	87
Lampiran 8 Tabulasi Data Responden.....	88
Lampiran 9 Hasil Uji SPSS Uji Validitas.....	95
Lampiran 10 Hasil Uji SPSS Reliabilitas.....	101
Lampiran 11 Hasil Uji SPSS Deskriptif Statistik, Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel X dan Y.....	102
Lampiran 12 Hasil Uji SPSS Regresi Linear Sederhana.....	103
Lampiran 13 R Tabel <i>Product Moment</i>	104
Lampiran 14 T Tabel.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Namun pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah melainkan juga melibatkan peran keluarga, masyarakat, dan pemerintah, seperti melalui kegiatan sosialisasi pembelajaran yang berlangsung di sekolah maupun diluar sekolah. Pendidikan dilakukan seumur hidup dan berfungsi untuk mempersiapkan individu agar mampu menghadapi berbagai peran dalam kehidupan saat ini maupun di masa depan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya sering terjadi berbagai interaksi sosial baik antar individu maupun kelompok, seperti antar staf dengan staf, guru dengan guru, guru dengan siswa dan orang tua siswa, siswa dengan siswa, staf dengan administrasi maupun dengan lainnya. Interaksi yang intens ini seringkali memicu munculnya konflik baik dalam bentuk kecil maupun besar.

Konflik merupakan bagian yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan manusia, bahkan sepanjang kehidupan manusia berulang kali akan menghadapi dan bergumul dengan konflik. Konflik itu sendiri adalah suatu pertentangan, perselisihan, perkelahian, perbedaan pendapat, yang lumrah terjadi dalam suatu kehidupan.

Konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, baik di kalangan guru maupun siswa, dapat mengganggu jalannya proses pendidikan. Guru yang mengalami konflik cenderung merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran. Di sisi lain, siswa yang terlibat dalam konflik dengan sesama siswa juga dapat mengalami gangguan emosional dan psikologis, yang mempengaruhi konsentrasi belajar serta hubungan sosial mereka di sekolah. Dalam banyak kasus, baik guru maupun siswa

belum sepenuhnya memahami cara menangani konflik secara tepat, baik secara individu maupun dalam konteks lingkungan sosial sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penyelesaian konflik yang efektif agar proses pendidikan dapat berjalan secara optimal dan lingkungan sekolah tetap kondusif.

Salah satu faktor penting dalam pengendalian konflik di sekolah adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi yang terbuka, efektif, dan saling menghargai dapat membantu mengurangi kesalah pahaman serta memfasilitasi penyelesaian konflik secara damai dan konstruktif. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sangat krusial. Kepala sekolah perlu menyadari adanya konflik di lingkungannya, baik antar guru, antar siswa, maupun antara guru dan siswa, serta segera mengambil langkah-langkah penyelesaian yang tepat melalui pendekatan kepemimpinan yang profesional dan komunikatif.

Kepala sekolah merupakan sosok yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah harus mengetahui kondisi sekolah, mengenal karakteristik setiap bawahannya, serta mampu bersikap adil dan tidak berpihak kepada siapapun dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pada suatu sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan kondusif untuk belajar.¹

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap cara penyelesaian konflik di sekolah. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang digunakan kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahan dan memaksimalkan kinerja bawahannya. Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku (perkataan dan tindakan) pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Kepala sekolah harus memanfaatkan

¹Jamaluddin Sukmawati, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (*The Influence of Headmaster Leaders Hip Style on Teacher Performance*)', *Jurnal Office*, 5.1 (2019), hlm. 91.

seluruh potensi dan kemampuan sendiri agar dapat memanfaatkan lingkungan yang ada.²

Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak sama pada setiap orang dan dapat berbeda-beda antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain atau tergantung pada kepribadiannya dan situasi yang sedang dihadapi. Kepala sekolah yang mampu mengorganisasi, mengarahkan, dan membimbing seluruh bawahannya dengan baik akan lebih efektif dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.

Dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, kepala sekolah harus mampu menjadi penengah, fasilitator, sekaligus motivator bagi warga sekolah. Konflik tidak selalu membawa dampak negatif; apabila dikelola dengan baik, konflik justru bisa menjadi sarana pembelajaran sosial yang penting. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peranan penting dalam menentukan pendekatan penyelesaian konflik yang dilakukan, baik itu gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, maupun laissez-faire. Masing-masing gaya memiliki kelebihan dan kekurangannya, dan efektivitasnya sangat bergantung pada kondisi, karakteristik individu yang terlibat, serta budaya organisasi sekolah itu sendiri.

Dari hasil observasi dan wawancara awal yang telah peneliti lakukan di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar, diketahui bahwa sebagaimana layaknya sebuah lembaga pendidikan, sekolah ini juga mengalami dinamika konflik yang merupakan bagian alami dari interaksi sosial dalam organisasi. Di kalangan guru, konflik kadang terjadi karena kesalahpahaman dan kurangnya koordinasi komunikasi yang efektif di antara mereka. Selain itu, terdapat pula situasi di mana beberapa guru mengalami kendala dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, konflik juga terjadi di kalangan siswa yang umumnya bersifat ringan dan disebabkan oleh kesalahpahaman, perbedaan karakter, sifat, serta latar belakang budaya antar siswa. Para siswa datang dari

²Mufida M. Latinapa, dkk, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik di SDN Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una', *Jurnal Normalita*, 9.3 (2021), hlm. 386.

berbagai daerah yang memiliki adat istiadat dan kebiasaan yang beragam, dan saat memasuki lingkungan pesantren, mereka membawa nilai-nilai serta kebiasaan dari kampung halaman masing-masing. Keberagaman ini, meskipun menjadi kekayaan tersendiri, kerap kali memerlukan proses adaptasi dan penyesuaian yang dalam perjalanannya dapat menimbulkan kesalahpahaman dan ketegangan dalam interaksi sehari-hari. Situasi ini berpengaruh terhadap iklim sekolah dan memerlukan pengelolaan yang tepat agar tercipta suasana belajar yang nyaman dan kondusif. Baik guru maupun siswa mengharapkan adanya penyelesaian konflik yang adil dan bijaksana, baik melalui upaya pribadi maupun melalui peran aktif kepala sekolah dalam memfasilitasi proses penyelesaian yang konstruktif.

Oleh karena itu, keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin sangat dibutuhkan dalam menciptakan suasana belajar yang harmonis. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan memengaruhi efektivitas penyelesaian konflik, baik melalui pemberian arahan, penerapan aturan yang tegas, maupun pembinaan secara persuasif. Dengan demikian, penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Penyelesaian Konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue, Aceh Besar”** menjadi penting untuk diteliti, guna mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap penyelesaian konflik di lingkungan sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian ini diharapkan memberi konstribusi untuk:

1. Secara teoritis

Penelitian ini secara teoretis diharapkan bermanfaat untuk memperkaya kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan manajemen konflik di sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta memperkuat pemahaman tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penyelesaian konflik.

2. Secara praktis

Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi kepala sekolah

Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya dalam penyelesaian konflik dengan menerapkan macam-macam gaya kepemimpinan kepala sekolah.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan, kemampuan berpikir ilmiah, serta keterampilan dalam merancang dan melaksanakan penelitian. Selain itu, penelitian ini menjadi pengalaman berharga dalam memahami secara langsung praktik kepemimpinan dan penyelesaian konflik di lingkungan sekolah.

- c. Bagi guru dan siswa

Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan lingkungan yang kondusif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama, dan penyelesaian konflik secara adil, sehingga mendukung suasana belajar yang aman dan efektif.

E. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah
- b. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah penyelesaian konflik di sekolah, yang mencakup konflik antara siswa, guru, maupun staf sekolah.
- c. Subjek penelitian dibatasi pada warga sekolah yang terdiri dari guru, staf, dan/atau siswa yang terlibat langsung dalam interaksi kepemimpinan kepala sekolah.

F. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian Muhammad Bahy Naufal, dkk, (2022) yang berjudul "Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Kesiswaan di MA Annuriyah Kaliwing Rambipuji Jember", dari jurnal Pendidikan Sosial Humaniora. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengatasi konflik kesiswaan di MA Annuriyah adalah dengan memberikan kewenangan terlebih dahulu kepada wali kelas, guru BK, dan waka kesiswaan. Apabila konflik siswa terjadi dan tidak dapat diatasi oleh pihak tersebut, maka kepala sekolah akan melakukan pemanggilan langsung lalu mendengarkan permasalahan serta memberikan masukan dan nasihat. Dan jika nasihat yang diberikan tidak memberi efektif positif maka akan dilakukan pemanggilan orang tua.³

Penelitian milik Vela Miarri Nurma Arimbi, (2011) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012. Peneliti berharap setelah dilakukan penelitian ini akan

³Muhammad Bahy Naufal, dkk, 'Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Kesiswaan Di Ma Annuriyyah Kaliwining Rambipuji Jember', *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1.4 (2022), hlm. 38–45.

memberikan manfaat terhadap peneliti selanjutnya untuk dijadikan acuan penelitian.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Palgunadi dan Mansur M, (2020) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua” dari jurnal Manajemen dan Akuntansi FuturE. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Sedangkan variabel perubahan organisasi (X2) secara parsial sebagai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Variabel manajemen konflik dan perubahan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Mufida M. Latinapa, Arfan Arsyad, dan Arifin Suling, (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik di SDN Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una" dari Jurnal Normalita Volume 9 Nomor 3. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi terhadap 130 guru SDN dari populasi 188 guru yang tersebar di 16 sekolah dengan teknik proportional random sampling, serta analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah (18,90%), kemampuan komunikasi interpersonal guru (2,40%), dan komitmen kerja guru (28,80%) terhadap pengendalian konflik dengan nilai R^2

⁴Vela Miarri Nurma Arimbi, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung’, *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*, 2011, hlm. 118.

⁵Palgunandi dan Mansur M, Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua, *jurnal Manajemen dan Akuntansi FuturE*, 1.1 (2020), hlm. 18–22.

sebesar 0,310 atau 31,00%, yang berarti 69,00% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.⁶

Penelitian Supriadi, Muh. Tamrin, dan Abdul Jalil (2025), dengan judul “Strategi Pengelolaan Konflik dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam” dari jurnal *EMT KITA*. Hasil penelitian: membahas pentingnya peran kepala sekolah dalam mengelola konflik sebagai bagian tak terhindarkan dari dinamika organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dan menemukan bahwa hakikat konflik adalah perbedaan pendapat yang bisa muncul dalam bentuk konflik personal, interpersonal, hingga antar kelompok, sehingga pengelolaannya memerlukan introspeksi, evaluasi, identifikasi sumber, dan pemilihan solusi yang tepat. Kepala sekolah diposisikan tidak hanya sebagai pejabat formal, tetapi juga sebagai manajer, pemimpin, supervisor, administrator, pendidik, dan staf yang harus mampu menciptakan suasana harmonis. Strategi pengelolaan konflik yang ditawarkan meliputi pendekatan kolaboratif dan mediasi, komunikasi efektif, pembangunan budaya sekolah inklusif, pengembangan kompetensi kepemimpinan, pemanfaatan teknologi, serta penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan, musyawarah, ta’aruf, dan tabayyun. Dengan strategi ini, kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu mewujudkan lingkungan pendidikan yang harmonis, produktif, serta selaras dengan visi dan misi sekolah.⁷

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurjannah, Tri Yuni Hendrowati, dan Arman (2025) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru”, dari jurnal manajemen pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi sebesar 25,1%, yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja guru. Selanjutnya, manajemen konflik juga terbukti berpengaruh positif signifikan dengan kontribusi sebesar

⁶Mufida M. Latinapa, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan... hlm. 386-401

⁷Supriadi, Muh. Tamrin, dan Abdul Jalil, ‘Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam’, *Jurnal EMT KITA*, 9.2 (2025), hlm. 520–29.

16,6%, menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Namun, ketika kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik diuji secara bersama-sama, keduanya tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi motivasi kerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh M. Irfan Firmansyah Batubara, Zaifatur Ridha, dan Novita Sari (2024), dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik di SMK Negeri 1 Tanjung Pura” dari jurnal JIA: Jurnal Idarah At-Ta'lim. Hasil penelitian: Hasil penelitian menunjukkan terkait gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengelola konflik di SMK Negeri 1 Tanjung Pura. Konflik yang terjadi bersifat destruktif dan bersumber dari ketidakpuasan terhadap keputusan Kepala Sekolah serta perselisihan antar guru, meliputi pembagian jam mengajar yang tidak sesuai bidang keahlian akibat kebijakan sertifikasi, keterlambatan kehadiran guru, pembagian tugas yang tidak merata, masalah jadwal piket, dan perbedaan pendapat antara wali kelas dengan guru mata pelajaran mengenai kriteria kenaikan kelas siswa. Kepala Sekolah menggunakan kombinasi dua gaya kepemimpinan yaitu demokratis dan otoriter yang disesuaikan dengan situasi dan jenis konflik. Gaya demokratis diterapkan dalam rapat kerja dengan memberikan ruang bagi guru menyampaikan masukan, keluhan, dan kritik secara terbuka dalam suasana kekeluargaan. Sementara gaya otoriter diterapkan untuk pengambilan keputusan cepat dan penciptaan kedisiplinan, namun tidak bersifat menekan melainkan disertai pemberian teguran, nasihat, bimbingan, dan motivasi.⁹

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena fokus utamanya adalah pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik di lingkungan

⁸Siti Nurjannah, Tri Yuni Hendrowati, Arman, ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru’, *jurnal manajemen pendidikan*, 20.1 (2025), hlm. 123–33.

⁹M. Irfan Firmansyah Batubara, dkk, ‘Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik di SMK Negeri 1 Tanjung Pura’, *jurnal JIA: Jurnal Idarah At-Ta'lim*, 2.2 (2024), hlm. 122–32.

sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis regresi sederhana, serta mengandalkan pengumpulan data melalui angket atau kuesioner, dan observasi untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim sekolah yang harmonis serta efektif dalam menangani konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan pendekatan yang lebih terfokus dalam memahami keterkaitan langsung antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan proses penyelesaian konflik di sekolah.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menafsirkan judul pada penelitian ini, untuk itu penulis memberikan penjelasan tentang istilah-istilah tersebut, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan karakteristik dan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya pada suatu organisasi atau lembaga Pendidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya.¹⁰

Dalam penelitian ini, peneliti fokus terhadap gaya kepemimpinan demokratis, menurut Robbins (dalam Regi Refian) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan anggota dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong

¹⁰Zaenab Hanim dan Abdul Wazir, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Guru di SMP Kabupaten Kutai Timur', *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 2.1 (2022), hlm. 2.

partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih anggota.¹¹

2. Konflik di sekolah

Hardjana menyatakan yang dikutip oleh Wahyudi, Konflik adalah suatu perselisihan atau pertentangan yang terjadi antara dua orang atau dua kelompok yang perbuatan salah satunya berlawanan dengan yang lain sehingga salah satu atau kedua-duanya saling terganggu.¹² Dalam konteks pendidikan, konflik dapat muncul sebagai akibat dari interaksi sosial di lingkungan sekolah, baik antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru, maupun guru dengan guru. Konflik tidak selalu bermakna negatif, karena dalam kadar tertentu dapat menjadi sarana pembelajaran sosial, melatih kemampuan komunikasi, dan membentuk sikap toleransi. Namun, apabila tidak dikelola dengan baik, konflik dapat berkembang menjadi hambatan dalam proses belajar mengajar, menimbulkan ketegangan antarindividu, serta merusak keharmonisan lingkungan sekolah. Oleh karena itu, konflik perlu ditangani secara efektif agar tidak menghambat terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan. Untuk mempermudah memahami rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar

H_o = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar

¹¹Regi Refian Garis, dkk, 'Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8.2 (2021), hlm. 2614–945.

¹²Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 9.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah skripsi ini, maka penulis membuat pembahasan dalam lima bab, dengan yang satu dan lainnya saling berhubungan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, batasan masalah, Penelitian Terdahulu, Hipotesis, Serta Sistematika Penulisan.

BAB II, pada bab ini akan mengemukakan kajian teoritis mengenai variabel penelitian yang digunakan meliputi: gaya kepemimpinan kepala sekolah, indikator gaya kepemimpinan, peran kepemimpinan kepala sekolah, konflik di sekolah, faktor-faktor terjadinya konflik, indikator manajemen konflik, gaya manajemen konflik, dan kerangka berpikir.

BAB III, pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang meliputi: pendekatan penelitian, lokasi penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

BAB IV, pada bab ini membahas hasil penelitian yang meliputi: profil sekolah, hasil penelitian dan pembahasan

BAB V, pada bab ini membahas penutup yang meliputi: kesimpulan dan saran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Seopardi dalam (Rika Ariani) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.¹³

Menurut Wahyudi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara bekerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴

Sedangkan pengertian kepala sekolah sendiri sebagaimana yang diungkapkan oleh Muhammad Saroni bahwa kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang untuk membawa sekolah kearah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diterima oleh kepala sekolah dari bawahannya didasarkan pada sejumlah aspek yang dimilikinya, yang diharapkan dapat menjadi bekal dalam mencapai keberhasilan bersama.¹⁵

Menurut Daryanto dalam (Fitriani Fitri) kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin

¹³Rika Ariani, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Al-Afkar* , V.1, (2017) hlm. 108

¹⁴Wahyudi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (*Learning Organisasi*) Bandung: Alfabeta, (2009), hlm. 120

¹⁵Agustina Komala Ningsih, dkk, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Pembelajaran Pada SDN 1 Aikdewa', *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6.4 (2021), hlm. 675.

yang proses kehadirannya dapat dipilih langsung, ditetapkan oleh Yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah.¹⁶ Sedangkan Sagala meengemukakan bahwa, kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah secara menyeluruh. Ini mencakup menghimpun, memanfaatkan, serta menggerakkan seluruh sumber daya dan potensi yang dimiliki sekolah baik tenaga pendidik, peserta didik, sarana, maupun lingkungan secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk menciptakan proses pendidikan yang berkualitas dan mencapai target pendidikan sesuai visi dan misi sekolah.¹⁷

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak berwenang kepada seseorang yang dipercaya untuk mengelola, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa adanya kepala sekolah atau jika kepala sekolah yang mendapat tanggung jawab tidak melaksanakan tugasnya dengan baik maka tujuan sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak akan tercapai dengan baik.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut Suwatno dan Priansa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.¹⁸ Sedangkan Menurut Miftah Thoha gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada

¹⁶Fitriani Fitri, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Membina Profesionalisme Guru', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), hlm. 730.

¹⁷Winda Oktarina, dkk, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLB Permata Bunda Kecamatan Vii Koto Sungai Sariak', *ENGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 2.2 (2022), hlm. 241.

¹⁸Arafik, 'Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai', *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15.3 (2019), hlm. 112.

saat mempengaruhi orang lain. Dalam konteks ini, menyatukan pandangan antar individu yang akan dipengaruhi menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya sangat berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawainya.¹⁹

Pendapat lain mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.²⁰

Berkenaan dengan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu model perilaku seorang pemimpin yang senantiasa mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa agar mereka siap dengan senang hati menunaikan tanggung jawabnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi guru dan seluruh pegawai sekolah terhadap pola perilaku kepala sekolah atau cara mempengaruhi bawahannya agar siap menunaikan tanggung jawabnya.

2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, dan memotivasi guru, staf, serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara garis besar, Komariah dan Triatna

¹⁹Nofi Wendari, Daswati, dan Fatmah W. Tamher, ‘Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Desa Moahino Kecamatan Wita Ponda Kabupaten Morowali’, *Cenderawasih*, 1.1 (2021), hlm. 10–19. ,

²⁰Indah Ayu Lestari, Nasir Hamzah ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2.1 (2019), hlm. 76.

mengemukakan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:²¹

a) Gaya kepemimpinan *transaksional*

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pendekatan yang menitikberatkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin menetapkan tugas, struktur kerja, serta mekanisme pelaksanaannya secara jelas. Dalam gaya ini, pemimpin memberikan arahan yang spesifik dan mengharapkan bawahan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, keahlian, dan standar yang telah ditentukan. Pemimpin juga mengawasi kinerja secara ketat dan memberikan penghargaan atau sanksi berdasarkan pencapaian hasil kerja. Fokus utama dari gaya ini adalah efisiensi, kepatuhan, dan pencapaian target organisasi dalam jangka pendek.

b) Gaya kepemimpinan *transformatif*

Gaya kepemimpinan transformatif adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin *transformatif* tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga membangun visi yang kuat, memberi teladan, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas.²² Mereka menjalin hubungan yang erat dengan para anggota tim melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan dorongan untuk tumbuh secara profesional dan pribadi. Gaya ini sangat efektif dalam situasi yang memerlukan perubahan budaya kerja atau peningkatan kinerja secara menyeluruh.

²¹Vena Lifornita dan Muhamad Sholeh, 'Penerapan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9.2 (2021), hlm. 448-449.

²²Roni Harsoyo, 'Teori Kepemimpinan Transformatif Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3.2 (2022), hlm. 250.

c) Gaya kepemimpinan *visioner (visioner leadership)*

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perumusan serta pelaksanaan visi jangka panjang yang mampu menginspirasi dan mengarahkan individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan melibatkan kemampuan berpikir strategis, imajinasi yang kreatif, serta kemampuan dalam menyampaikan visi secara efektif kepada orang lain.

Seorang pemimpin visioner memiliki pandangan masa depan yang luas serta mampu melihat potensi dan peluang yang mungkin muncul di masa depan. Mereka memiliki kemampuan dalam menyusun visi yang menarik dan mendorong perubahan positif, serta memiliki kecakapan dalam mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang mungkin menghambat pencapaian visi tersebut.²³

Sedangkan wirawan mengemukakan ada empat gaya kepemimpinan dalam memimpin para pengikutnya antara lain yaitu:²⁴

1) Gaya kepemimpinan *otokratik*

Gaya kepemimpinan *otokratik* adalah suatu gaya kepemimpinan yang menetapkan sosok pemimpin pada kekuasaan mutlak, sementara anggota tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya. Diantara indikator dari gaya kepemimpinan ini adalah: visi dan misi organisasi ditentukan oleh pemimpin, para pengikut hanya pelaksana keputusan, pemimpin mempunyai wewenang untuk menghukum bawahan yang tidak mengikuti perintah.

2) Gaya *paternalistic*

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin bersikap seperti orang tua terhadap bawahannya, dengan menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, namun tetap mempertahankan otoritas dan

²³S Lestari, dkk, 'Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3.3 (2023), hlm. 200.

²⁴Vena Lifornita dan Sholeh, 'Penerapan Kepemimpinan Visioner...', hlm. 409

kontrol penuh dalam pengambilan keputusan. Pemimpin paternalistik biasanya bersifat protektif, memberikan bimbingan, dan mengharapkan loyalitas serta kepatuhan dari bawahan.²⁵

Dalam gaya ini, hubungan antara pemimpin dan bawahan didasari oleh rasa hormat, saling percaya, dan tanggung jawab, namun dengan batasan yang jelas mengenai peran dan hierarki. Gaya ini sering ditemui dalam lingkungan budaya yang menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan hirarki sosial.

3) Gaya *partisipatif*

Gaya kepemimpinan *partisipatif* adalah gaya kepemimpinan yang terletak di tengah-tengah, yaitu jumlah kekuasaan dan kebebasan antara pemimpin dan anggota sama besar. Pada prosesnya pemimpin dan anggota harus berpartisipasi aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi hasilnya. Gaya kepemimpinan ini disebut juga gaya kepemimpinan gotong royong.

4) Gaya *demokratik*

Gaya kepemimpinan *demokratik* adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan jumlah kekuasaan dan kebebasan para anggota lebih besar dari pada pemimpin. Indikator dari gaya kepemimpinan ini antara lain, visi misi tujuan dan strategi di buat oleh para anggota dibantu oleh pemimpin, anggota memiliki kekuasaan dan kebebasan lebih besar dari pada pemimpin, proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting.

Menurut Daniel Goleman (dalam Rizaldi) mengidentifikasi ada enam gaya kepemimpinan, yaitu:²⁶

²⁵Septi Indartinah , dkk, 'Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Persepsi Skala Politik Organisasi', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7.3 (2023), hlm.

²⁶Arjuna Rizaldi, 'Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan', *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11.2 (2017), hlm. 154.

1) Gaya kepemimpinan *Authoritative* (berwibawa)

Gaya kepemimpinan *authoritative* adalah gaya yang menempatkan pemimpin sebagai contoh dan inspirasi bagi timnya. Pemimpin *authoritative* menetapkan visi yang jelas dan memberikan arahan, tetapi juga mendorong anggota tim untuk berkreasi dan mengambil inisiatif. Mereka berempati dan membangun komitmen di dalam tim.

2) Gaya kepemimpinan *demokratis*

Gaya kepemimpinan partisipatif (*Demokratis*) adalah gaya di mana pemimpin menciptakan hubungan yang saling menghargai dan bertanggung jawab dengan cara mendengarkan pendapat dari orang lain. Dalam gaya ini, pemimpin membuat kebijakan berdasarkan kesepakatan bersama, dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan *pacesetter*

Pemimpin yang memiliki ambisi tinggi biasanya menetapkan standar keberhasilan dan kesempurnaan yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan tujuan yang terarah serta petunjuk yang jelas tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak.

4) Gaya kepemimpinan *coercive* (koersif)

Pemimpin koersif adalah pemimpin yang mengharuskan perintahnya dilaksanakan dengan segera. Ia menerapkan kebijakan yang keras tanpa memberi ruang fleksibilitas bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan ini paling efektif saat organisasi menghadapi krisis dan membutuhkan pemulihan secara cepat.

5) Gaya kepemimpinan *coaching*

Gaya kepemimpinan ini pemimpin berperan sebagai pembimbing bagi bawahan. Pemimpin dengan gaya pembinaan membantu bawahannya dalam mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, serta membantu mereka merencanakan aspirasi pribadi dan

karier. Gaya kepemimpinan ini memakan waktu yang lama untuk memberikan pelatihan secara personal kepada anggotanya.²⁷

6) Gaya kepemimpinan *afilitatif*

Gaya kepemimpinan *afilitatif* adalah Pemimpin yang menilai individu dan emosi bawahan sebagai hal yang lebih penting dari pada tugas dan tujuan. Pemimpin *afilitatif* berusaha menciptakan keharmonisan antara pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif diterapkan pada perusahaan yang baru dibentuk, saat pemimpin berupaya membangun kerja sama tim yang solid.

Menurut Karwati dan Priansa gaya kepemimpinan paling luas dikenal gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:²⁸

- 1) Gaya kepemimpinan otokratis adalah meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah memandang guru, staf, dan pegawai lain sebagai pelaksana instruksi dari kepala sekolah tanpa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat. Seluruh keputusan dan arah kebijakan ditentukan oleh kepala sekolah, sehingga keberhasilan sekolah bergantung pada kepala sekolah tersebut.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis memberi kesempatan yang sama kepada guru, staf, dan pegawai untuk menyampaikan gagasan serta ikut bertanggung jawab sesuai perannya di sekolah. Kepala sekolah berfungsi sebagai pengarah, pengendali, penilai, dan koordinator terhadap seluruh kegiatan yang dijalankan.
- 3) Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada guru, staf, dan pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Dalam gaya ini,

²⁷Leena Ramadhanti, Sofyan Iskandar, Teori Dan Jenis Gaya Kepemimpinan, *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 08.03, (2023), hlm. 378

²⁸Suraedatul Istikomah, dkk, 'Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus Di SMPN 2 Labuapi)', *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4.2 (2024), hlm. 219-27.

kepala sekolah cenderung pasif dan kurang menunjukkan keteladanan dalam memimpin.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya-gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dan dapat digunakan sesuai kebutuhan situasi, tujuan dan karakteristik pemimpin dan bawahan.

Dalam penelitian ini peneliti fokus meneliti gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Robbins (dalam Regi Refian) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan anggota dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih anggota.²⁹

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno dalam (Mulyana) adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tenggang rasa
3. Memberi kesempatan pengembangan diri
4. Menerima kritik dan saran
5. Menciptakan suasana kekeluargaan
6. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
7. Komunikatif dan partisipatif
8. Tanggap terhadap situasi³⁰

²⁹Regi Revian Garis, dkk, 'Analisis Tipe Kepemimpinan...hlm.296

³⁰Mulyana, dkk, 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Falah Cicalengka', *Jurnal Al Ifthikar*, 2.1 (2023), hlm. 6–9.

4. Peran kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Mulyasa ada tujuh peran kepala sekolah antara lain yaitu sebagai *educator* (pendidik), sebagai *manajer*, sebagai *administrator*, sebagai *supervisor*, sebagai *leader* (pemimpin), sebagai *inovator*, dan sebagai *motivator*.³¹

a. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kemampuan Kepala Sekolah sebagai pendidik dapat dilihat dari kemampuan Kepala Sekolah dalam membimbing guru, staf dan pegawai lainnya, kemampuan membimbing peserta didik, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta kemampuan memberikan contoh dan teladan yang baik kepada semua warga sekolah. Peran ini menekankan pentingnya kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui kerjasama harmonis antara seluruh komponen sekolah.³²

b. Kepala sekolah sebagai *manajer*

Kepala Sekolah sebagai manajer dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program kerja di sekolah, menyusun organisasi kepegawaian yang tepat, kemampuan menggerakkan staf untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas, kemampuan mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien.³³

c. Kepala sekolah sebagai *administrator*

Peran Kepala Sekolah sebagai *administrator* dapat dilihat dari kemampuan Kepala Sekolah dalam mengelola administrasi yang mencakup proses belajar-mengajar dan bimbingan konseling, kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, kemampuan mengelola administrasi

³¹F. Viktor Zebua, dkk, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Mutu SMP Negeri 2 Alasa Kabupaten Nias Utara', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6.3 (2022), hlm. 10054.

³²Ariadna Mulyati, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Pendidikan', *Jurnal El-Idarah Manajemen Pendidikan Islam*, 8.2 (2022), hlm. 4.

³³Hartiningsih Syakir, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer (Studi Multisitus) di MIN 1 dan MIN 2 Flores Timur', *Jurnal Visionary*, 1.1 (2022), hlm. 198-199.

keuangan. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai *administrator* juga dapat dilihat dari kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana serta kemampuan mengelola administrasi persuratan. Kemampuan administrasi yang baik mendukung kelancaran operasional secara keseluruhan.³⁴

d. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu membina, mengarahkan, membantu guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Pada proses pembelajarannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasil supervisi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan disekolah.³⁵

e. Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) hendaknya mampu menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugasnya masing-masing demi mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.³⁶

f. Kepala sekolah sebagai *inovator*

Dalam rangka melakukan perannya sebagai *inovator* kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

³⁴F. Viktor Zebua, dkk, 'Peran Kepemimpinan Kepala...', hlm. 10054,

³⁵Astuti, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.1 (2019), hlm. 443.

³⁶Darsiana Putri, dkk, Peran Kepala Sekolah Dalam Melakukan Manajemen Pengembangan Sekolah', *Satya Sastraharing*, 7.1 (2023), hlm. 93.

g. Kepala sekolah sebagai *motivator*

Peran kepala sekolah sebagai *motivator* yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas di sekolah secara baik dan benar. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai *motivator* dapat dilihat dari kemampuan Kepala Sekolah mengatur lingkungan kerja di sekolah, kemampuan mengatur suasana kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreativitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah. Di samping itu Kepala Sekolah harus mampu memberikan penghargaan bagi semua warga sekolah yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.³⁷

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam setiap peran tersebut dengan berorientasi pada tujuan sekolah, kebutuhan peserta didik, dan tuntutan lingkungan. Kepala sekolah juga harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah, serta berupaya menciptakan iklim sekolah yang kondusif, kolaboratif dan inovatif.

B. Konflik di Sekolah

1. Pengertian konflik

Untuk memahami secara jelas tentang konflik, perlu dipahami terlebih dahulu pengertian konflik itu sendiri. Tanpa mengetahui pengertian dan definisinya, maka sulit untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan konflik. Konflik berasal dari bahasa latin: *Conflintus* yang arti pertentangan, perwujudan dan pelaksanaan beraneka pertentangan antara dua pihak yang dapat merumuskan dua orang bahkan golongan besar seperti Negara.³⁸ Menurut pendapat Khoirul Anwar dalam Jurnalnya bahwa, Konflik merupakan

³⁷Darsiana Putri, dkk, Peran Kepala Sekolah..., hlm. 93.

³⁸Hasan Waeduloh, Manajemen Konflik Dalam Perspektif Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15.1 (2014), hlm. 93

ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok - kelompok dalam organisasi yang muncul dalam menjalankan kegiatan bersama -sama dan karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai -nilai dan persepsi yang berbeda.³⁹ Hal ini menunjukkan dalam konflik terlihat adanya perbedaan antara individu dalam menjalankan sesuatu atau proses kegiatan yang dilakukan secara bersamaan.

Robbins mendefinisikan konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat atau sudut pandang yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.⁴⁰ Hardjana menyatakan yang dikutip oleh Wahyudi, Konflik adalah suatu perselisihan atau pertentangan yang terjadi antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang salah satunya berlawanan dengan yang lain sehingga salah satu atau kedua-duanya saling terganggu.⁴¹

Menurut Andri Wahyudi, konflik terjadi ketika terdapat perbedaan pemahaman antara dua orang atau lebih terhadap berbagai perselisihan, ketegangan, dan kesulitan di antara pihak-pihak yang tidak sepaham. Konflik dapat memicu sikap berseberangan di mana masing-masing pihak memandang satu sama lain sebagai lawan atau penghalang dalam mencapai tujuan. Konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, melainkan dapat menjadi dinamika yang mendorong perkembangan organisasi.⁴²

Konflik juga dapat didefinisikan sebagai kondisi yang muncul ketika terdapat perbedaan pendapat atau pandangan antara individu, kelompok, atau organisasi. Manajemen konflik yang baik sangat diperlukan agar perbedaan

³⁹Khoirul Anwar, Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan, *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1.2, (2018), hlm. 33

⁴⁰Putri Nurlela Sari dan Rohiman, 'Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Raudhatul Athfal Nurul Huda 1 Langkaplancar', *Irajagaddhita: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1.1 (2023), hlm. 49.

⁴¹Wahyudi, Manajemen Konflik...hlm 9.

⁴²Andri Wahyudi, 'Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan', *Jurnal Publiciana*, 8.1 (2015), hlm. 1–15.

tersebut tidak menimbulkan masalah yang lebih serius dalam organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan.⁴³

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu pertentangan, perselisihan, perkelahian, dan perbedaan pendapat, yang lumrah terjadi dalam suatu kehidupan sosial maupun organisasi, yang dapat menimbulkan dampak negatif dan positif tergantung kecakapan pemimpin dalam mengelola konflik tersebut.

2. Jenis-jenis konflik

Menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel dalam (Muhammad Abdullah Ubaidi) ada lima jenis konflik yaitu:

- a. Konflik intrapersonal. Konflik intrapersonal adalah Konflik yang terjadi di dalam diri seseorang ketika ia dihadapkan pada dua atau lebih tekanan, tuntutan, atau keinginan yang saling bertentangan. Artinya, konflik intrapersonal muncul ketika individu mengalami ketegangan batin akibat harus memilih antara dua kepentingan atau nilai yang bertentangan, baik yang bersumber dari dalam dirinya sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.
- b. Konflik Interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lainlain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peran dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.
- c. Konflik antar individu dengan individu maupun antar kelompok-kelompok seringkali muncul karena adanya tekanan untuk menyesuaikan diri (konformitas) terhadap norma-norma yang berlaku dalam kelompok kerja. Misalnya, seorang anggota kelompok dapat

⁴³Wadiv Vatul Khovivah, dkk, 'Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik Dalam Pendidikan, *MASMAN*, 2.4 (2024), hlm. 40-51.

menerima sanksi atau penolakan dari rekan-rekannya jika ia gagal memenuhi standar produktivitas yang telah ditetapkan oleh kelompok tersebut.

- d. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi didalam organisasi, konflik antar lini dan staf, pekerja dengan pekerja.
- e. Konflik antar organisasi. Konflik antar organisasi terjadi ketika dua atau lebih organisasi saling berkompetisi atau bersaing untuk memperoleh sumber daya yang terbatas, pelanggan, atau pengaruh tertentu, yang menyebabkan hubungan di antara mereka menjadi tegang.⁴⁴

3. Faktor-faktor terjadinya konflik

Suharsimi mengutip beberapa penyebab terjadinya konflik, antara lain sebagai berikut:

- a. Adanya kesalahpahaman (kegagalan komunikasi)
- b. Keadaan pribadi individu yang saling konflik
- c. Perbedaan nilai, pandangan, dan tujuan
- d. Perbedaan standar penampilan
- e. Perbedaan yang berkenaan dengan cara
- f. Hal-hal yang berkaitan dengan pertanggung jawaban dan kekuasaan
- g. Kurangnya kemampuan berkomunikasi
- h. Adanya kompetensi memperebutkan sumber daya yang terbatas
- i. Tidak menyetujui butir-butir dalam peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴⁵

Menurut soejono soekanto dalam (Irwandi, Endah R) terdapat beberapa faktor penyebab timbulnya konflik antara lain:⁴⁶

⁴⁴Muhammad Abdullah Ubaidi, dkk, 'Sumber Gejala dan Penyebab Konflik', *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2.1 (2024), hlm. 273–86.

⁴⁵Amri Darwis, *Manajemen Konflik Pengembangan Ilmu Berparadikma Islam*, (Pekanbaru: Suska Prs, 2008), hlm 53

⁴⁶Irwandi, Endah R, *Analisis Konflik Antara Masyarakat, Pemerintah, dan Swasta*, *JISPO*, 7.2 (2017), hlm 28-29.

a. Perbedaan individu:

Setiap manusia memiliki sifat, pendirian, dan perasaan yang berbeda karena keunikannya masing-masing. Perbedaan inilah yang dapat memicu terjadinya konflik dalam interaksi sosial.

b. Perbedaan latar belakang kebudayaan:

Perbedaan budaya membentuk pribadi yang beragam, sehingga pola pikir dan pendirian antarindividu atau kelompok dapat berbeda. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik sosial.

c. Perbedaan kepentingan:

Individu maupun kelompok memiliki tujuan, perasaan, dan latar belakang yang berbeda. Walaupun melakukan kegiatan yang sama, tujuan yang ingin dicapai bisa berbeda, sehingga memicu konflik, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, maupun budaya.

d. Perubahan nilai-nilai yang cepat:

Perubahan dalam masyarakat adalah hal yang wajar, namun jika berlangsung terlalu cepat atau mendadak, hal itu dapat menimbulkan benturan nilai dan memicu konflik. Misalnya, masyarakat pedesaan yang mengalami industrialisasi secara tiba-tiba sering menghadapi konflik sosial karena pergeseran dari nilai-nilai tradisional ke arah yang lebih modern.

Konflik juga biasanya terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

a. Faktor komunikasi

Faktor komunikasi terjadi ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antar organisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal, dalam organisasi terjadinya salah pengetian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.⁴⁷

⁴⁷Dwi Vita Lestari Soehardi, 'Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusan, *Jurnal Ekonomi Islam*, 6.02, (2020), hlm. 361.

b. Faktor struktur tugas dan struktur organisasi

Struktur tugas dapat menimbulkan konflik apabila sebagian anggota organisasi mengalami kesulitan dalam memahami tugas mereka akibat ketidakjelasan struktur kerja. Konflik juga bisa muncul karena pembagian kerja yang tidak seimbang atau prosedur pelaksanaan tugas yang tidak dipahami secara menyeluruh. Sementara itu, struktur organisasi dapat menjadi sumber konflik ketika anggota merasa tidak sesuai atau tidak nyaman berada di posisi atau bagian tertentu, atau terjadi persaingan untuk memperoleh jabatan tertentu dalam organisasi.

c. Faktor personal

Faktor personal dapat memicu konflik dalam organisasi jika antar individu gagal membangun pemahaman satu sama lain. Ketidakharmonisan ini seringkali memunculkan masalah yang berujung pada konflik baik dalam satu divisi maupun antar divisi dalam lingkungan organisasi.

d. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan menjadi penyebab terjadinya konflik apabila kondisi kerja tidak mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif. Contohnya lingkungan yang kurang ventilasi, ruangan yang panas, hingga penataan ruang kerja yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Perbedaan fasilitas fisik antar anggota juga dapat memicu terjadinya konflik. Anggota yang memperoleh fasilitas yang lebih baik dibandingkan yang lain, padahal berada pada tingkatan manajemen yang sama misalnya, akan menjadi salah satu sumber terjadinya konflik.⁴⁸

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Konflik dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk kesalahpahaman, perbedaan pendapat, nilai, tujuan, dan standar. Faktor-faktor seperti komunikasi yang tidak efektif, struktur tugas dan organisasi yang tidak jelas, perbedaan personal, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung juga berkontribusi pada terjadinya

⁴⁸Dwi Vita Lestari Soehardi, 'Efektivitas Manajemen Konflik...', hlm. 362

konflik. Pentingnya pemahaman bersama, komunikasi yang baik, struktur organisasi yang jelas, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci untuk mengurangi potensi terjadinya konflik.

4. Indikator Manajemen Konflik

Menurut wirawan dalam (Dedi Hariyono) indikator manajemen konflik sebagai berikut:⁴⁹

1. Strategi konflik, dengan indikator:
 - a) bersaing: seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk memenangkan konflik
 - b) kerjasama: upaya bernegosiasi untuk menciptakan solusi yang alternatif yang memuaskan pihak-pihak yang terlibat konflik
 - c) menghindar: kedua belah pihak berusaha menghindari konflik, bisa berupa menjauhkan diri dari pokok masalah, menunda pokok masalah sehingga waktu yang tepat.
2. Mengendalikan konflik, dengan indikator:
 - a) bersikap konstruktif: membangun dan mengembangkan hubungan ke arah yang positif
 - b) berkomunikasi secara terbuka: membuat sebuah pola komunikasi yang sehat sejak awal berhubungan
 - c) bersikap fair: bersikap fair dan menerima bagian dan tanggung jawab dari suatu masalah dan meminta maaf bila diperlukan.
3. Penyelesaian konflik dengan indikator:
 - a) kompromi: menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan
 - b) konfrontasi: dimana pihak-pihak yang terlibat menyampaikan pendapatnya secara langsung satu sama lain dengan kepemimpinan yang terampil dan kesediaan menerima penyelesaian konflik yang rasional sering dapat ditemukan.

⁴⁹Dedi Hariyono, 'Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar', Skripsi UIN Suska Riau, (2021), hlm. 38

- c) islah atau damai: proses menyelesaikan konflik yang dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik itu sendiri secara musyawarah.

5. Gaya Manajemen Konflik

Menurut Louis Pondy dalam Kepemimpinan dan Manajemen berpendapat dalam mengatasi konflik organisasi antara lain meliputi tiga pendekatan diantaranya;

- a. Pendekatan tawar menawar (*bargaining approach*): melibatkan negosiasi antara pihak-pihak yang memiliki kepentingan berbeda untuk mencapai kesepakatan bersama.
- b. Pendekatan birokrasi: mengandalkan struktur formal dan aturan organisasi untuk menyelesaikan konflik.
- c. Pendekatan system. Melihat konflik sebagai bagian dari interaksi sistemik dalam organisasi dan mencari solusi melalui perubahan sistem.⁵⁰

Thomas-Kilman (dalam Alfian Ihsan Ramadani) menyebutkan ada lima gaya manajemen konflik yaitu: menghindari, bersaing, mengakomodasi, kolaboratif dan kompromi.

a. Gaya Menghindari

Gaya ini mencerminkan sikap pasif dan tidak kolaboratif, di mana seseorang memilih untuk menjauh dari konflik, tidak menanggapi secara langsung, atau tetap netral. Sikap menghindari sering diambil oleh individu yang enggan menghadapi ketegangan atau ketidaknyamanan emosional, dan berharap konflik akan mereda dengan sendirinya. Sikap ini biasanya dipilih saat masalah dianggap sepele, tidak cukup informasi tersedia untuk bertindak, atau individu tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk mempengaruhi situasi.⁵¹

⁵⁰Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 116

⁵¹.Alfian Ihsan Ramadani, dkk, 'Teori Manajemen Konflik', *Jurnal Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3.1, (2025), hlm. 119

b. Gaya bersaing

Gaya bersaing merupakan salah satu gaya dalam penyelesaian konflik di mana seseorang berusaha memenangkan kepentingannya sendiri tanpa terlalu mempertimbangkan kepentingan pihak lain. Dalam gaya ini, individu cenderung bersikap tegas, dominan, dan berorientasi pada hasil, sehingga keputusan diambil secara cepat dan langsung. Gaya bersaing efektif digunakan dalam situasi darurat atau ketika diperlukan keputusan yang tegas dan segera. Namun, jika terlalu sering digunakan, gaya ini dapat menimbulkan ketegangan, mengurangi kerja sama, dan berpotensi merusak hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja atau organisasi.

c. Gaya Mengakomodasi

Gaya ini menunjukkan perilaku kooperatif namun kurang tegas, di mana seseorang cenderung mengalah demi menjaga hubungan atau harmoni. Gaya ini bisa dilihat sebagai tindakan yang penuh empati dan mendukung, namun bila digunakan secara terus-menerus, individu dapat dianggap lemah atau terlalu pasrah. Gaya mengakomodasi umumnya efektif saat konflik emosional tinggi dan butuh penenangan, tapi tidak ideal untuk penyelesaian jangka panjang.

d. Gaya kolaboratif

Gaya kolaboratif mencerminkan sikap yang tegas sekaligus kooperatif, dengan tujuan mencari solusi terbaik bagi semua pihak (win-win). Individu yang memilih gaya ini percaya bahwa konflik dapat menjadi sarana untuk mencapai solusi kreatif dan saling menguntungkan jika diatasi secara terbuka, jujur, dan saling menghormati. Kolaborasi efektif dalam jangka panjang, terutama ketika kekuatan antar individu relatif seimbang dan organisasi mendukung proses penyelesaian secara menyeluruh.⁵²

e. Gaya kompromi

Gaya kompromi berada di tengah antara kooperatif dan asertif. Individu yang menggunakan pendekatan ini cenderung mencari solusi yang dapat

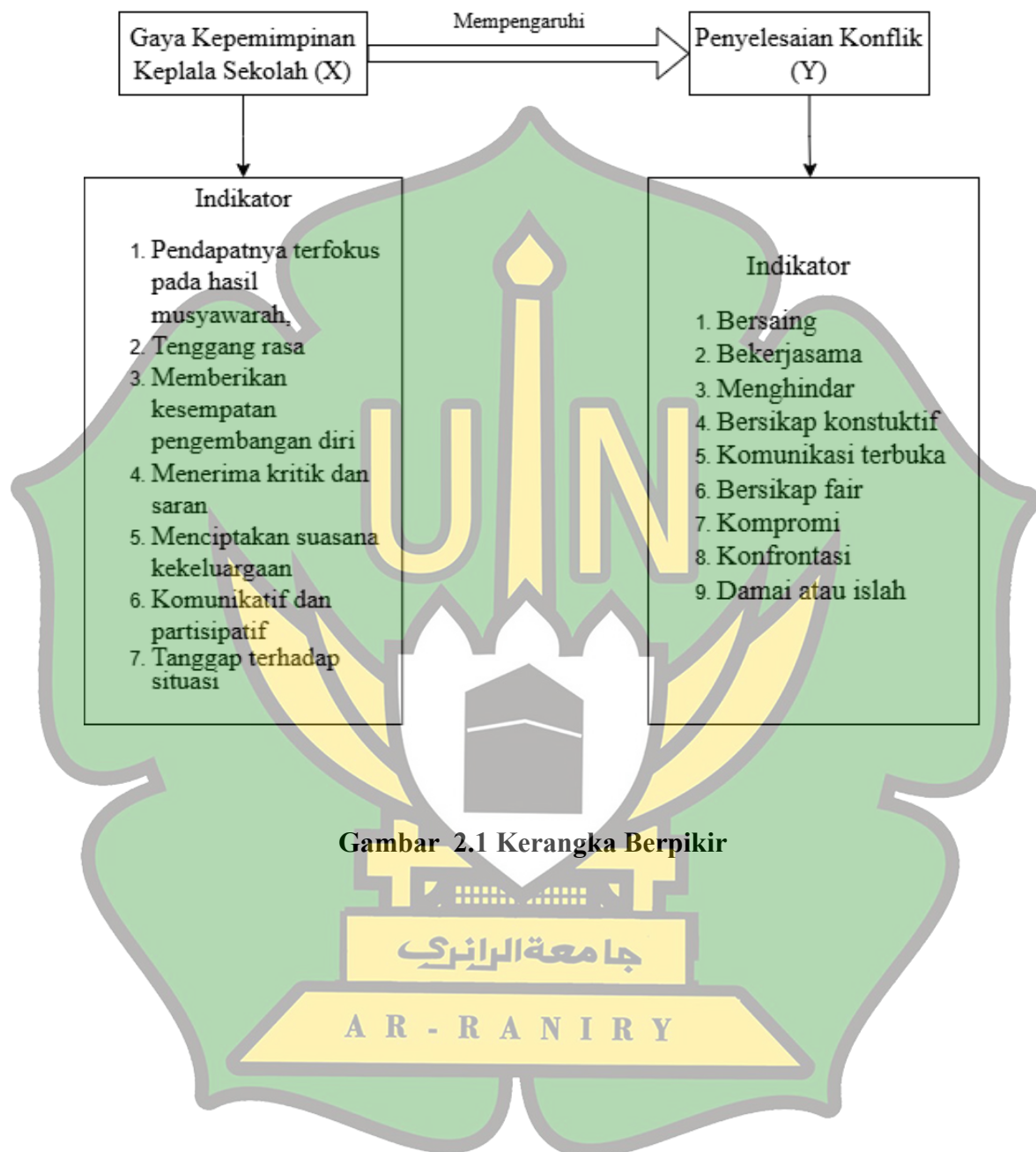
⁵²Alfian Ihsan Ramadani, dkk, 'Teori Manajemen... hlm.120

diterima oleh semua pihak, meskipun mungkin tidak ideal bagi masing-masing. Kompromi sering dilihat sebagai cara pragmatis dan realistis dalam menyelesaikan konflik, serta dianggap positif karena menunjukkan sikap saling menghargai dan menjaga hubungan kerja yang baik.

C. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan merupakan kemampuan seorang kepala sekolah untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin ketika mempengaruhi orang lain. Beberapa gaya kepemimpinan yang relevan dalam lingkungan sekolah salah satunya yaitu gaya kepemimpinan demokratis menekankan partisipatif, musyawarah, serta komunikasi dua arah sehingga guru dan warga sekolah merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Dalam suatu organisasi pendidikan, konflik merupakan bagian alami dari interaksi antar individu. Konflik dapat muncul akibat perbedaan pendapat, komunikasi yang kurang efektif, maupun ketidaksesuaian nilai atau tujuan. Teori penyelesaian konflik menekankan bahwa konflik tidak hanya perlu diselesaikan, tetapi juga dapat dikelola menjadi sesuatu yang konstruktif. Gaya kepemimpinan yang digunakan akan memengaruhi bagaimana konflik dikelola dan ditangani. Pemimpin yang demokratis biasanya lebih mampu menciptakan penyelesaian konflik secara kolaboratif. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas penyelesaian konflik, yang pada akhirnya menentukan terciptanya iklim kerja yang kondusif.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel yang biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.⁵³

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena seluruh data yang diperoleh berbentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang datanya dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada upaya menggambarkan keadaan atau fenomena tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta bagaimana gaya tersebut mempengaruhi proses penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Emzir menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengetahui karakteristik, frekuensi, atau hubungan variabel dengan cara mendeskripsikan data sebagaimana adanya.

B. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar, yang beralamatkan di Jln. Lubuk - Seunelop Lamjampok, Desa Lam Ue, Kec. Ingin

⁵³Muhajirin, Risnita, dan Asrulla, 'pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif serta tahapan penelitian', *Journal Genta Mulia*, 15.1 (2024), hlm. 86.

Jaya, Kab. Aceh Besar, Provinsi Aceh. Peneliti memilih lokasi ini guna untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik disekolah.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel *dependent* (Y) yaitu penyelesaian konflik di sekolah.

Adapun indikator variabel (X) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya kepemimpinan demokratis	Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
		Tenggang rasa
		Memberi kesempatan pengembangan diri
		Menerima kritik dan saran
		Menciptakan suasana kekeluargaan
		Komunikatif dan partisipatif
		Tanggap terhadap situasi

Tabel 3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator variabel (Y) Penyelesaian Konflik sebagai berikut:

Variabel	Aspek	Indikator
Penyelesaian konflik	Strategi konflik	Bersaing
		Kerjasama
		Menghindar
	Mengendalikan konflik	Bersikap konstruktif
		Berkomunikasi secara terbuka
		Bersikap fair

	Penyelesaian konflik	Kompromi
		Konfrontasi
		Islah/damai

Tabel 3.2 Indikator Penyelesaian Konflik

D. Populasi dan Sampel Penelitian.

1. Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus perhatian peneliti untuk ditarik kesimpulan. Populasi dapat berupa individu, kelompok, benda, peristiwa, atau dokumen yang memiliki ciri-ciri serupa yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau sesuatu yang di dalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan informasi (data) penelitian.⁵⁴

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh individu yang memiliki peran dan pengalaman langsung terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Secara spesifik, populasi tersebut terdiri dari: guru, staf, dan siswa/i SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah 263 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Terdapat dua teknik pengambilan sampel, yaitu sebagai berikut.

- a. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan dengan memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- b. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

⁵⁴Nur Fadilah Amin, dkk, Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian, *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14.1, (2023), hlm. 18

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling*. Pada penelitian ini seluruh warga sekolah mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 263 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10% maka perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

keterangan:

N= Jumlah Populasi

n= Besar Sampel

e= kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir 10% (0,1).

Maka:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{263}{1 + 263(0,1)^2} = \frac{263}{1 + 263(0,01)} = \frac{263}{1 + 2,63} = \frac{263}{3,63}$$

$n = 72,14$ dibulatkan menjadi 73 orang

Jadi, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 73 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah diperlukan suatu metode yang dapat mengungkapkan informasi dan data yang relevan sesuai dengan pokok permasalahannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan angket atau kuesioner.

1. Angket atau kuesioner

Angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk pengumpulan data yang ditujukan kepada seluruh individu sekolah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup, angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.

Pada penelitian ini, bentuk angket yang digunakan peneliti adalah model skala likert atau yang sering disebut sebagai checklist, model ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden dalam bentuk sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada dasarnya adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Adapun langkah-langkah dalam menyusun instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner atau angket adalah sebagai berikut:⁵⁵

1. Mengidentifikasi variabel-variabel yang akan menjadi objek penelitian
2. Mencari/menentukan indikator dari setiap variabel penelitian
3. Menyusun butir-butir pernyataan setiap indikator variabel penelitian
4. Menentukan skor skala penelitian
5. Menentukan dimana butir soal diletakkan
6. Melakukan uji coba instrumen
7. Menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data

⁵⁵Purwanto, *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*, (Staia Press: 2018), hlm. 35-37

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara tertulis kepada responden penelitian. Alat dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1-5 dalam bentuk setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dengan ketentuan penskoran item sebagai berikut:

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Skala *Likert*

Kisi-kisi instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Insrtumen	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya kepemimpinan demokratis	Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah	1	Skala <i>likert</i>
		Tenggang rasa	2,3,4	
		Memberi kesempatan pengembangan diri	5,6	
		Menerima kritik dan saran	7,8	
		Menciptakan	9,10,11	

		suasana kekeluargaan		
		Komunikatif dan partisipatif	12,13	
		Tanggap terhadap situasi	14,15,16	
	Jumlah		16	

Tabel 3.4 Instrumen Gaya Kepemimpinan

Kisi-kisi instrumen penyelesaian konflik

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Butir Instrumen	Skala Ukur
Penyelesaian konflik	Strategi konflik	bersaing	1	Skala <i>Likert</i>
		kerjasama	2	
		menghindar	3	
	Mengendalikan konflik	Bersikap konstruktif	4, 5	
		Berkomunikasi secara terbuka	6	
		Bersikap fair	7	
	Penyelesaian konflik	Kompromi	8, 9	
		Konfrontasi	10	
		Islah/damai	11,12	
	Jumlah		12	

Tabel 3.5 Instrumen Penyelesaian Konflik

G. Tahap-Tahap Penelitian

1. Administrasi penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan surat permohonan izin penelitian untuk penelitian di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue. Surat permohonan izin penelitian diajukan melalui tautan resmi pada laman akademik dengan mengisi judul serta lokasi penelitian. Setelah mendapatkan surat izin penelitian, peneliti kemudian menyerahkan dokumen tersebut kepada kepala sekolah SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue sebagai bukti legalitas untuk dapat melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.

2. Pelaksanaan uji coba alat ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur pada penelitian ini dilakukan sebelum pengumpulan data utama. Uji coba ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat validitas serta reliabilitas instrumen, guna memastikan bahwa alat tersebut mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, data yang dihasilkan oleh instrumen dapat dianggap kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji coba lapangan dilaksanakan pada tanggal 3 November 2025 dengan melibatkan 30 responden dari SMPT IT Nurul Fikri, yaitu sekolah yang memiliki karakteristik serupa. Data hasil pengisian kuesioner dianalisis untuk menguji validitas setiap butir menggunakan korelasi item-total serta reliabilitas instrumen melalui koefisien *Cronbach's alpha*. Butir pernyataan yang tidak memenuhi kriteria kemudian direvisi sebelum instrumen digunakan secara resmi dalam penelitian di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue.”

3. Pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 November 2025 setelah peneliti memperoleh izin resmi dari pihak SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue. Sebelum proses pengumpulan data dimulai, peneliti terlebih dahulu menyiapkan seluruh perlengkapan yang diperlukan agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar. Kegiatan pengumpulan data berlangsung selama 5 hari

dengan menggunakan metode yang telah disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, di mana peneliti membagikan kuesioner cetak kepada guru dan siswa/i yang menjadi responden, sesuai jumlah sampel yang telah ditentukan. Sebelum pengisian, peneliti memberikan penjelasan mengenai prosedur pengisian kuesioner agar responden memahami setiap pernyataan dengan baik. Setelah semua kuesioner kembali dan jumlah responden terpenuhi, peneliti melanjutkan ke tahap analisis data. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20 untuk dianalisis lebih lanjut dalam kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini benar-benar sah dan mencerminkan kondisi sebenarnya, maka dilakukan uji keabsahan data. Uji keabsahan dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen angket yang digunakan.

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan kata lain, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila hasil pengukurannya mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti.⁵⁶

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam angket atau kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penyelesaian konflik di sekolah. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan teknik *korelasi Pearson Product Moment*, proses

⁵⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 121.

perhitungannya dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 untuk mendapatkan hasil yang akurat, dimana Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Suatu item dianggap valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu direvisi atau dihilangkan dari instrumen kuesioner.

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada 30 responden, sehingga diperoleh $df = 30 - 2 = 28$, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan $df = 28$, nilai r -tabel yang digunakan adalah 0,361. Dengan demikian, instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ 0,361, dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r -hitung $<$ 0,361. Hasil uji validitas instrumen disajikan dalam tabel berikut.

a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis)

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,481	0,361	Valid
2	0,767	0,361	Valid
3	0,638	0,361	Valid
4	0,725	0,361	Valid
5	0,559	0,361	Valid
6	0,559	0,361	Valid
7	0,662	0,361	Valid
8	0,682	0,361	Valid
9	0,747	0,361	Valid
10	0,653	0,361	Valid
11	0,703	0,361	Valid
12	0,588	0,361	Valid
13	0,641	0,361	Valid

14	0,686	0,361	Valid
15	0,682	0,361	Valid
16	0,650	0,361	Valid

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dinyatakan valid. Kesimpulan ini diperoleh karena seluruh nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar daripada nilai r-tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan pada instrumen tersebut dikatakan valid.

b. Penyelesaian konflik

No. Item	Nilai r Hiting	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,737	0,361	Valid
2	0,430	0,361	Valid
3	0,499	0,361	Valid
4	0,660	0,361	Valid
5	0,426	0,361	Valid
6	0,376	0,361	Valid
7	0,603	0,361	Valid
8	0,580	0,361	Valid
9	0,416	0,361	Valid
10	0,755	0,361	Valid
11	0,410	0,361	Valid
12	0,516	0,361	Valid

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen variabel penyelesaian konflik (Y) dinyatakan valid. Kesimpulan ini diperoleh karena seluruh nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar daripada nilai r-tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan pada instrumen tersebut dikatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono reliabilitas adalah tingkat kepercayaan suatu instrumen dalam mengukur sesuatu secara konsisten. Jika suatu instrumen dinyatakan reliabel, maka hasil yang diperoleh dari pengukuran tersebut dapat dipercaya dan tidak berubah secara signifikan meskipun dilakukan pengukuran ulang.⁵⁷

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Pada penelitian ini uji reliabilitas dihitung dan diukur menggunakan program SPSS versi 20, dengan menggunakan metode koefisien reliabilitas *alpha cronbach's*. Adapun dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji reliabilitas *alpha cronbach's* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak realible atau konsisten.

Adapun interpretasi besarnya koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Reliabilitas
0,800 -- 0,1000	Sangat Tinggi
0,600 -- 0,800	Tinggi
0,400 -- 0,600	Cukup
0,400 -- 0,200	Rendah
0,000 -- 0,200	Sangat Rendah

Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas

⁵⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif..., h. 172.

a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis)

Adapun hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah menggunakan SPSS20 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>
0,908	16

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X

Pada Tabel di atas, menjelaskan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) adalah sebesar 0,908. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah $> 0,6$. Maka dari itu, pernyataan yang digunakan dalam variabel ini adalah reliabel. Artinya tingkat reliabilitas instrument gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki interpretasi dalam kategori sangat tinggi.

b. Penyelesaian konflik

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>
0,748	12

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y

Pada Tabel di atas, menjelaskan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel penyelesaian konflik (Y) adalah sebesar 0,748. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel penyelesaian konflik $> 0,6$. Maka dari itu, pernyataan yang digunakan dalam variabel ini adalah reliabel. Artinya tingkat reliabilitas instrument penyelesaian konflik memiliki interpretasi dalam kategori tinggi.

I. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dari responden agar dapat memberikan makna dan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Ghazali menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan memperoleh hasil yang objektif. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan

dengan menggunakan SPSS versi 20. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji prasyarat

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu tahap penting dalam analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal pada data menjadi syarat utama ketika peneliti hendak menggunakan analisis statistik parametrik, seperti uji regresi, uji t, maupun ANOVA. Apabila data berdistribusi normal, maka analisis dapat dilakukan dengan lebih akurat dan hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya. Sebaliknya, jika data tidak berdistribusi normal, maka peneliti perlu menggunakan teknik analisis non-parametrik yang sesuai.

Dalam penelitian ini peneliti memakai uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 20. Uji *Kolmogorov-Smirnov* bekerja dengan cara membandingkan distribusi data yang dimiliki peneliti dengan distribusi normal teoritis. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi (sig) sama dengan atau lebih kecil dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear atau tidak. Uji ini penting karena sebagian besar analisis statistik parametrik, seperti regresi linier, mensyaratkan adanya hubungan linear antar variabel. Jika hubungan antar variabel terbukti linear, maka model analisis yang digunakan akan lebih tepat dan hasil penelitian lebih dapat diandalkan. Namun, apabila hubungan antar variabel tidak linear, maka interpretasi hasil analisis bisa menyesatkan dan perlu dipertimbangkan penggunaan metode lain.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 dengan menggunakan *output* ANOVA dengan kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi linearity lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel X dan Y dinyatakan linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hubungan tersebut tidak linear. Dengan demikian, uji linearitas membantu memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan asumsi dasar statistik parametrik.

2. Uji regresi linear sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan satu variabel independen (X) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap satu variabel dependen (Y) yaitu penyelesaian konflik model ini digunakan ketika peneliti hanya melibatkan satu prediktor untuk memprediksi variabel terikat. Persamaan regresi linear sederhana umumnya ditulis dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Penyelesaian Konflik

X = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a = Bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

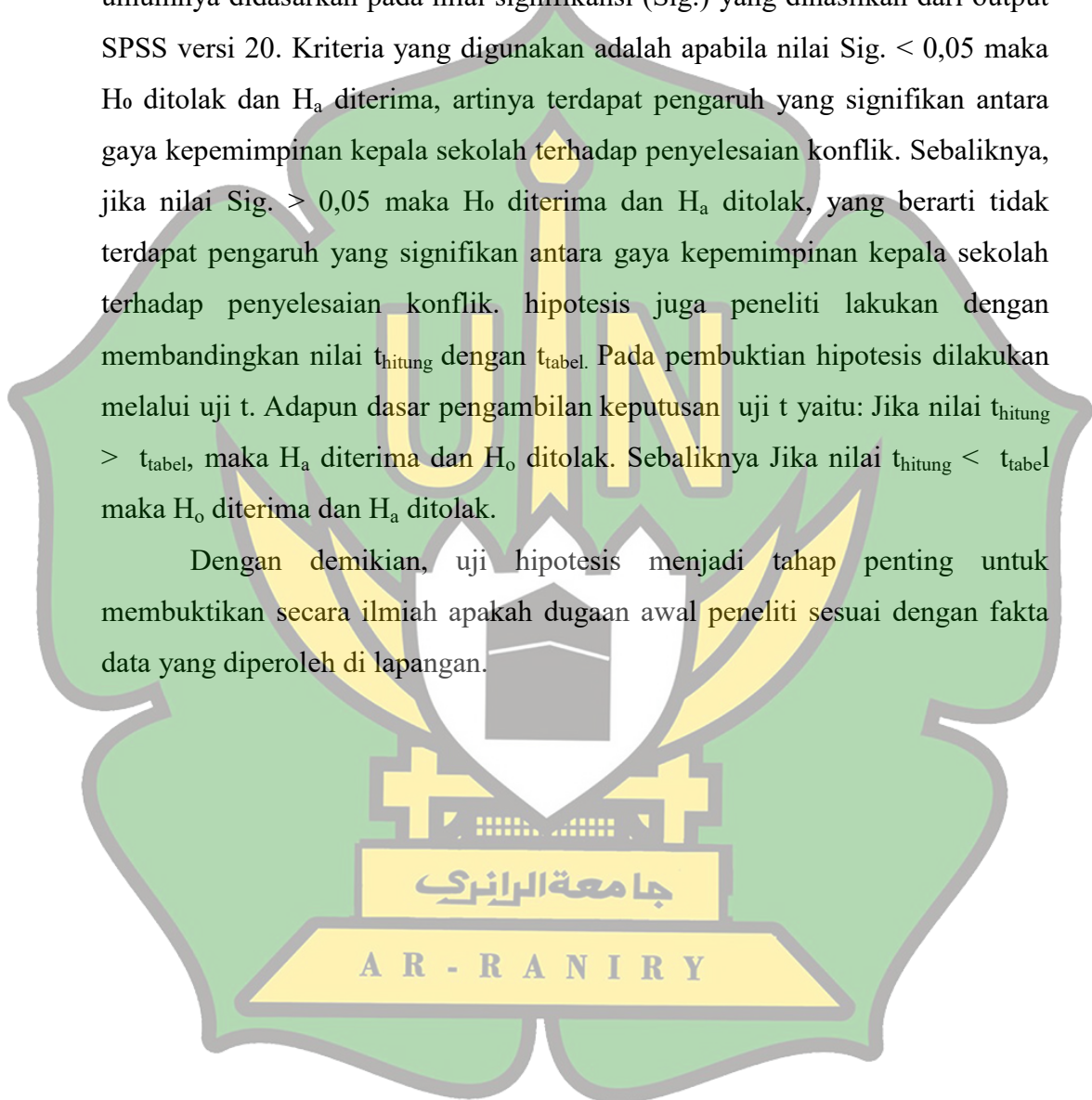
3. Uji hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahap analisis statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran dugaan sementara (hipotesis) yang telah dirumuskan sebelumnya dalam penelitian. Hipotesis biasanya dibagi menjadi dua, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan. Melalui uji hipotesis, peneliti dapat mengambil

keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis nol berdasarkan data yang diperoleh.

Dalam penelitian kuantitatif, pengambilan keputusan pada uji hipotesis umumnya didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan dari output SPSS versi 20. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik. Sebaliknya, jika nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik. hipotesis juga peneliti lakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada pembuktian hipotesis dilakukan melalui uji t. Adapun dasar pengambilan keputusan uji t yaitu: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian, uji hipotesis menjadi tahap penting untuk membuktikan secara ilmiah apakah dugaan awal peneliti sesuai dengan fakta data yang diperoleh di lapangan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

1) Identitas sekolah

- | | |
|---------------------------|---|
| a. Nama Sekolah | : SMP Swasta Islam Al-Falah |
| b. NPSN | : 10100134 |
| c. Bentuk Pendidikan | : SMP |
| d. Status Sekolah | : Swasta |
| e. Status Kepemilikan | : Yayasan Abu Lam U |
| f. Alamat Sekolah | : Jln.Lubuk-Seunulop Lamjampok Ingin Jaya |
| Desa/Kelurahan | : Lam Ue |
| Kecamatan | : Kec. Ingin Jaya |
| Kabupaten/Kota | : Kab. Aceh Besar |
| Provinsi | : Prov. Aceh |
| g. Kode Pos | : 23371 |
| h. No. SK Pendirian | : 245/107.1c/I.1995 |
| i. Tanggal SK Pendirian | : 13-03-1995 |
| j. No. SK Operasional | : 245/107.1c/I.1995 |
| k. Tanggal SK Operasional | : 01-01-1910 |
-

2) Data pelengkap

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| a. Kebutuhan khusus dilayani | : tidak ada |
| b. Nama bank | : BPD PUSAT |
| c. Rekening atas nama | : SLTP Islam Al-Falah |
| d. Siswa | : 214 siswa |
| e. Luas tanah | : 50.000 m ² |
| f. Sumber listrik | : PLN |
| g. Akses Internet | : 1.-2.30 Mb |

3) Kontak Sekolah

- a. Fax/telepon : -
- b. E-mail : smpsislamalfalah90@yahoo.co.id
- c. Situs website : <http://alfalahabulamu.com>
-

4) Data Lainnya

- a. Kepala sekolah : Nurul Mahmudah, S. H., M.Pd
- b. Operator : Tina Gantina
- c. Akreditasi : A
- d. Kurikulum : kurikulum merdeka

2. Visi dan Misi Sekolah

Adapun Visi dan Misi dari SMP Swasta Islam Al-Falah yaitu:

VISI : “Terwujudnya pribadi peserta didik yang islami, kompetitif, kreatif, inovatif dan berakhlakul karimah berlandaskan imtaq dan iptek di era abad 21”

MISI :

1. Mewujudkan peserta didik yang berilmu dan bertakwa
2. Mewujudkan peserta didik yang cerdas, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi
3. Mewujudkan peserta didik yang berpikiran kreatif
4. Mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien guna mencapai keunggulan prestasi dibidang akademik maupun nonakademik
5. Mengembangkan proses pembelajaran dengan berbasis teknologi informasi
6. Mewujudkan prestasi peserta didik dalam bidang olahraga maupun seni budaya
7. Mewujudkan peserta didik yang memiliki kecakapan hidup
8. Melestarikan budaya lokal dan nasional serta lingkungan hidup
9. Mewujudkan rasa kepedulian peserta didik terhadap sesama dan lingkungan sekitarnya
10. Mewujudkan kemampuan peserta didik dalam berbahasa asing dilingkungan sekolah

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden yang merupakan guru dan siswa-siswi SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Sebanyak 73 kuesioner disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Berikut merupakan hasil rekapitulasi dari proses pengumpulan kuesioner tersebut.

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarkan	73	100%
Kuesioner yang kembali	73	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

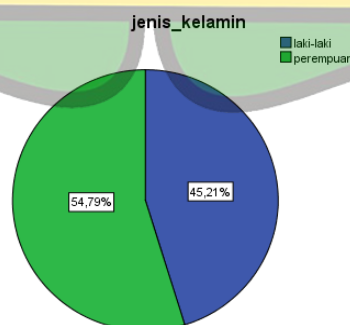
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

1) Deskripsi sampel

a. Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	33	45,2%
2	Perempuan	40	54,8%
	Total sampel	73	100%

Tabel 4.2 Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin



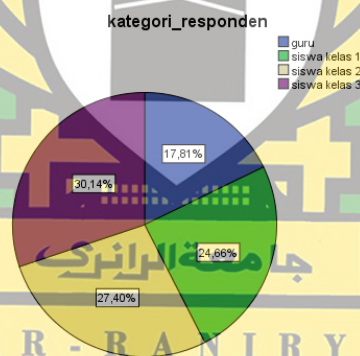
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Sampel

Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran mengenai karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa total responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Dari keseluruhan responden tersebut, sebanyak 33 siswa (45,2%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 40 siswa (54,8%) berjenis kelamin perempuan. Tabel dan diagram tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

b. Karakteristik sampel berdasarkan kategori

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Guru	13	17,8%
2	Siswa kelas 1	18	24,7%
3	Siswa kelas 2	20	27,4%
4	Siswa kelas 3	22	30,1%
	Total sampel	73	100%

Tabel 4.3 Karakteristik Sampel Berdasarkan Kategori



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Sampel

Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran mengenai karakteristik sampel berdasarkan kategori, total responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Responden terdiri dari empat kelompok, yaitu guru dan siswa berdasarkan jenjang kelas. Sebanyak 13 responden (17,8%) merupakan guru, sedangkan 60 responden lainnya berasal dari siswa. Adapun distribusi siswa yaitu 18 siswa kelas VII (24,7%), 20 siswa kelas

VIII (27,4%), dan 22 siswa kelas IX (30,1%), yang menunjukkan bahwa kelompok dengan jumlah responden terbanyak berasal dari kelas IX.

2) Statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif berperan penting dalam memberikan gambaran secara kuantitatif mengenai karakteristik setiap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran statistik seperti rata-rata (mean), nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum), serta standar deviasi. Alat-alat statistik tersebut digunakan untuk menampilkan profil masing-masing variabel secara rinci. Berikut Hasil pengolahan data terkait deskripsi statistik untuk seluruh variabel yang dianalisis.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Gaya Kepemimpinan (X)	73	55	80	69,37	6,208
Penyelesaian Konflik (Y)	73	42	60	49,99	4,587

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki jumlah responden sebanyak 73 orang, dengan skor minimum sebesar 55 dan skor maksimum sebesar 80. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 69,37, dengan nilai standar deviasi sebesar 6,208. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Standar deviasi yang tergolong sedang menunjukkan bahwa persepsi responden cukup bervariasi.

2. Variabel Penyelesaian Konflik (Y) juga diisi oleh 73 responden, dengan nilai minimum sebesar 42 dan maksimum sebesar 60. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 49,99, dengan standar deviasi 4,587. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian konflik berdasarkan persepsi responden berada pada kategori cukup baik. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibanding variabel X menunjukkan bahwa jawaban responden lebih konsisten dan tidak memiliki rentang perbedaan yang terlalu besar antar individu.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal.

Penelitian ini, uji normalitas dianalisis menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dihitung dengan menggunakan SPSS versi 20. Tabel di bawah ini merupakan hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,87342049
	Absolute	,054
Most Extreme Differences	Positive	,054
	Negative	-,032
Kolmogorov-Smirnov Z		,464
Asymp. Sig. (2-tailed)		,983

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,983 nilai ini jauh lebih besar dari signifikansi 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Klomogorov-smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel dependent dengan variabel independent. Uji linearitas penting karena linearitas merupakan salah satu syarat sebelum melakukan analisis regresi linear. Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan menggunakan output ANOVA dengan SPSS versi 20. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai *Deviation From Linearity Sig.* $> 0,05$, maka hubungan antar variabel linear. Sebaliknya jika nilai *Deviation From Linearity Sig.* $< 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak linear

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
penyelesaian konflik * gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	773,472	21	36,832	2,533	,004
		Linearity	434,742	1	434,742	29,901	,000
		Deviation from Linearity	338,730	20	16,936	1,165	,321
	Within Groups		741,514	51	14,539		
	Total		1514,986	72			

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel X dan Y

Berdasarkan tabel diketahui nilai Sig. (signifikansi) *Deviation From Linearity* sebesar 0,321 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (*independent*) dengan penyelesaian konflik (*dependent*).

3. Uji regresi linear sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) (X) terhadap penyelesaian konflik (Y). Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan batas probabilitas atau taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyelesaian konflik. Namun, apabila nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 (Sig. $\geq$ 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyelesaian konflik. Proses analisis regresi ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 20.

Dalam pengujian regresi linier sederhana ini menggunakan rumus $Y = a + bX$. Sementara itu, untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut peneliti dapat berpedoman pada output yang terdapat pada tabel dibawah ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,287	,277	3,901

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Tabel 4.7 Output Model Summary

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,536, yang menandakan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) dengan penyelesaian konflik. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kemampuan penyelesaian konflik dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R Square). Berdasarkan *output* yang diperoleh, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,287. Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) memberikan kontribusi sebesar 28,7% terhadap efektivitas penyelesaian konflik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,742	1	434,742	28,574	,000 ^b
	Residual	1080,244	71	15,215		
	Total	1514,986	72			

a. Dependent Variable: penyelesaian konflik

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Tabel 4.8 *Output Anova*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) berpengaruh terhadap penyelesaian konflik. Hasil analisis memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 28,574 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka model regresi dapat dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi variabel penyelesaian konflik. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) (X) terhadap penyelesaian konflik (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,529	5,157		4,369	,000
	gaya kepemimpinan	,396	,074	,536	5,345	,000

a. Dependent Variable: penyelesaian konflik

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis, Nilai a merupakan konstanta pada *Unstandardized Coefficients*. Dalam penelitian ini, konstanta sebesar 22,529 menunjukkan bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis (X), tingkat penyelesaian konflik (Y) tetap berada pada angka 22,529. Adapun nilai b sebagai koefisien regresi adalah 0,396, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% pada gaya kepemimpinan demokratis (X) akan meningkatkan penyelesaian konflik (Y) sebesar 0,396.

Karena koefisien regresi bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas penyelesaian konflik. Oleh karena itu, persamaan regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 22,529 + 0,396X.$$

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik

Adapun uji hipotesis yang peneliti lakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05. Dasar pengambilan keputusannya dengan melihat signifikansi (Sig.) dari hasil output SPSS versi 20 adalah sebagai berikut: Jika nilai Sig. lebih kecil dari < probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) terhadap penyelesaian konflik. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih besar dari > probabilitas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) terhadap penyelesaian konflik.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,529	5,157		4,369	,000
	gaya kepemimpinan	,396	,074	,536	5,345	,000

a. Dependent Variable: penyelesaian konflik

Tabel Output Coefficients

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) terhadap penyelesaian konflik.

Uji hipotesis juga peneliti lakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada pembuktian hipotesis dilakukan melalui uji t. Adapun dasar pengambilan keputusan uji t yaitu:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan output *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,345. Setelah nilai t_{hitung} diketahui, langkah berikutnya adalah menentukan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada distribusi t dengan $df = 73$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666. Karena $t_{hitung} (5,345) > t_{tabel} (1,666)$, maka H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik.

C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) berpengaruh secara signifikan terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai $t_{hitung} 5,345 > t_{tabel} 1,666$. Hasil ini mengonfirmasi hipotesis H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,287 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 28,7% terhadap efektivitas penyelesaian konflik di sekolah. Meskipun kontribusi ini tergolong sedang, angka tersebut tetap mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang cukup penting dalam

mengelola dan menyelesaikan konflik. Sisa 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan regresi $Y = 22,529 + 0,396X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik sebesar 0,396 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif ini mengonfirmasi bahwa semakin baik kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan, maka semakin efektif pula penyelesaian konflik yang terjadi di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian ini memiliki kemiripan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mufida M. Latinapa, Arfan Arsyad, dan Arifin Suing (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik di SDN Kecamatan Ratolino Kabupaten Tojo Una-Una". Penelitian tersebut juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur (path analysis), serta menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengendalian konflik dengan kontribusi sebesar 18,90%. Meskipun terdapat perbedaan dalam persentase kontribusi dimana penelitian Latinapa, dkk menunjukkan angka 18,90% sedangkan penelitian ini menunjukkan 28,7% kedua penelitian tersebut sama-sama mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam pengelolaan dan penyelesaian konflik di lingkungan sekolah.

A R - R A N I R Y

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (demokratis) terhadap penyelesaian konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar. Adapun tingkat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik diperoleh sebesar 28,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada tabel ANOVA mendapatkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik yang signifikan, serta koefisien regresi dengan nilai 0,396 artinya, setiap kali terjadi peningkatan sebesar 1% dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis, penyelesaian konflik mengalami kenaikan sebesar 0,396 poin.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap penyelesaian konflik. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dan lembaga pendidikan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis melalui pemberdayaan warga sekolah, peningkatan komunikasi, dan pengembangan sistem manajemen konflik yang terstruktur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi kepala sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang telah berjalan dengan

baik. Serta Kepala sekolah dapat mengembangkan kemampuan manajemen konflik.

b. Bagi guru dan staf

Guru dan staf diharapkan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal, karena komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam mencegah dan menyelesaikan konflik.

c. Bagi siswa/i

Siswa/i diharapkan dapat mengembangkan keterampilan resolusi konflik dan meningkatkan pemahaman terhadap keberagaman budaya serta karakter teman-teman dari berbagai daerah, dengan membangun komunikasi yang terbuka dan jujur ketika menghadapi masalah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan lain seperti transformasional, transaksional, atau visioner terhadap penyelesaian konflik, serta kemungkinan interaksi atau kombinasi dari berbagai gaya kepemimpinan.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi penyelesaian konflik



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Komala Ningsih, dkk, (2021), 'Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Pembelajaran Pada SDN 1 Aikdewa', *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6.4.
- Alfian Ihsan Ramadani, dkk, (2025), 'Teori Manajemen Konflik', *Jurnal Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3.1.
- Amri Darwis, (2008), *Manajemen Konflik Pengembangan Ilmu Berparadikma Islam*, Pekanbaru: Suska Prs
- Andri Wahyudi, (2015) 'Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan', *Jurnal Publiciana*, 8.1.
- Arafik, (2019), 'Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai', *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15.3.
- Arianda Mulyati, (2022), 'Peran Kepala Sekolah Dalam Pendidikan', *Jurnal El-Idarah Manajemen Pendidikan Islam*, 8.2.
- Arjuna Rizaldi, (2017), 'Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan', *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11.2.
- Astuti, (2019) 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.1.
- Darsiana Putri, dkk, (2023), 'Peran Kepala Sekolah Dalam Melakukan Manajemen Pengembangan Sekolah', *Satya Sastraharing*, 7.1.
- Dedi Hariyono, (2021), 'Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar', (Skripsi UIN Suska Riau).
- Dwi Vita Lestari Soehardi, (2020), 'Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusan', *Jurnal Ekonomi Islam*, 6.02.
- F. Viktor Zebua, dkk, (2022), 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Mutu SMP Negeri 2 Alasa Kabupaten Nias Utara', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6.3.
- Fitriani Fitri, (2019). 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Membina Profesionalisme Guru', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1.

Hartiningsih Syakir, (2022) 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer (Studi Multisitus) di MIN 1 dan MIN 2 Flores Timur', *Jurnal Visionary*, 1.1.

Hasan Waeduloh, (2014), Manajemen Konflik Dalam Perspektif Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15.1.

Indah Ayu Lestari, Nasir Hamzah, (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2.1.

Irwandi, Endah R, (2017), 'Analisis Konflik Antara Masyarakat, Pemerintah, dan Swasta ', *JISPO*, 7.2.

Jamaluddin Sukmawati, (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (*The Influence of Headmaster Leaders Hip Style on Teacher Performance*)', *Jurnal Office*, 5.1.

Khoirul Anwar, (2018), Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan, *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1.2.

Leena Ramadhanti, Sofyan Iskandar, (2023), Teori Dan Jenis Gaya Kepemimpinan, *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 08.03.

M. Irfan Firmansyah Batubara, dkk, (2024), 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik di SMK Negeri 1 Tanjung Pura', *jurnal JIA: Jurnal Idarah At-Ta'lim*, 2.2.

Miftah Thoha, (2010), Kepemimpinan dalam Manajemen (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

Mufida M. Latinapa, dkk, (2021), 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik di Sdn Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una', *Jurnal Normalita*, 9.3.

Muhajirin, Risnita, dan Asrulla, (2024), 'pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif serta tahapan penelitian', *Journal Genta Mulia*, 15.1.

Muhammad Abdullah Ubaidi, dkk, (2024), 'Sumber Gejala dan Penyebab Konflik, *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2.1.

Muhammad Bahy Naufal, dkk, (2022) 'Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Kesiswaan Di Ma Annuriyyah Kaliwining Rambipuji Jember', *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1.4.

Mulyana, dkk, (2023), 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Falah Cicalengka', *Jurnal Al Iftikar*, 2.1.

Nofi Wendari, Daswati, dan Fatmah W. Tamher, (2021), 'Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Di Kantor Desa Moahino Kecamatan Wita Ponda Kabupaten Morowali', *Cenderawasih*, 1.1.

Nur Fadilah Amin, dkk, (2023), Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian, *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14.1.

Palgunandi dan Mansur M, (2020), 'Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua', *jurnal Manajemen dan Akuntansi FuturE*, 1.1.

Purwanto, (2018), 'Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah', (Staia Press).

Putri Nurlela Sari dan Rohiman, (2023), 'Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Raudhatul Athfal Nurul Huda 1 Langkaplancar', *Irajagaddhita: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1.1.

Regi Refian Garis, dkk, (2021), 'Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8.2.

Rika Ariani, (2017), Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Al-Afkar*, V.1.

Roni Harsoyo, (2022), 'Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3.2.

S Lestari, dkk, (2023), 'Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3.3.

Septi Indartinah, dkk, (2023), 'Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Persepsi Skala Politik Organisasi', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7.3.

Siti Nurjannah, Tri Yuni Hendrowati, Arman, (2025), 'Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Konflik Kepala Sekoah Terhadap Motivasi Kerja Guru', *jurnal manajemen pendidikan*, 20.1.

Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta).

Supriadi, Muh. Tamrin, dan Abdul Jalil, (2025), 'Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam', *Jurnal EMT KITA*, 9.2.

Suraedatul Istikomah, dkk, (2024), 'Gaya Kepemimpinan Dan Pola Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus Di Smpn 2 Labuapi)', *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4.2.

Vela Miarri Nurma Arimbi, (2011), 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung', (Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta).

Vena Lifornita dan Muhamad Sholeh, (2021), 'Penerapan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9.2.

Wadiv Vatul Khovivah, dkk, 'Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik Dalam Pendidikan, *MASMAN*, 2.4 (2024).

Wahyudi, (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organisasi)* Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, (2011), *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabeta).

Winda Oktarina, dkk, (2022), 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Slb Permata Bunda Kecamatan Vii Koto Sungai Sariak', *ENGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 2.2.

Zaenab Hanim dan Abdul Wazir, (2022), 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Guru Di SMP Kabupaten Kutai Timur', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 2.1.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 959 TAHUN 2025

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Mengingat :

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Km.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

KESATU : Menunjukkan Saudara :
Dr. Sri Rahmi, MA
Untuk membimbing Skripsi.

Nama : Nuzulur Rahmi
NIM : 210206098
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Penyelesaian Konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA 025 04 2 423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024.

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sampai 11 Januari 2026;

KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 11 Juli 2025
Dekan,


Saiful Muluk

Tembusan:

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-8779/Un.08/FTK.1/TL.00/10/2025

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar ; Kepala SMPS Islam Al-Falah Abu Lam U Kabupaten Aceh Besar

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210206098

Nama : NUZULUR RAHMI

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Mesjid raya-samalanga Tgk Khamsi Cot Meurak Blang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK SMPS ISLAM AL-FALAH ABU LAM U ACEH BESAR**

Banda Aceh, 30 Oktober 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.

NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 05 Desember 2025

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
YAYASAN ABU LAM U
SMP SWASTA ISLAM AL – FALAH**



NDS : 2006010003 – NIS : 200390 – NPSN : 10100134 Email : smpswastaislamalalah123@gmail.com

Jl. Lubuk – Seunelop Lamjampok, kec. Ingin Jaya, Kab. Aceh Besar Kode Pos : 23371

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 422/82/XII/2025

Berdasarkan surat Izin untuk mengumpulkan data menyusun skripsi dari UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan Nomor : B-8779/Un.08/FTK.1/TL.00/10/2025 tanggal 30 Oktober 2025, Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Islam Al-Falah Lamjampok Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **NUZULUR RAHMI**
NIM : 210206098
Prodi/ Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Alamat : Mesjid raya-samalanga Tgk Khamisi Cot Meurak
Blang

Bahwa benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian dan mengumpulkan data pada sekolah kami mulai tanggal 09 November 2025 sampai dengan tanggal 19 November 2025 untuk keperluan menyusun skripsi, yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK SMPS ISLAM AL-FALAH ABU LAM U ACEH BESAR.**

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Lamjampok, 8 Desember 2025
Kepala Sekolah,



[Signature]
Nurul Mahmudah, S.H., M.Pd.

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK

A. Pengantar

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Perkenalkan saya Nuzulur Rahmi, mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1) dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Penyelesaian Konflik di SMPS Islam Al-Falah Abu Lam Ue Aceh Besar”**. Sehubungan dengan penelitian ini, saya ingin meminta kesediaan anda sebagai responden untuk mengisi kuesioner yang telah saya susun. Saya harapkan anda dapat mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang sesuai dan benar. Partisipasi anda sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan anda sekalian mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

B. Data Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

C. Petunjuk Pengisian **A R - R A N I R Y**

1. Baca dan pahami terlebih dahulu setiap pernyataan dengan cermat.
2. Satu pernyataan hanya boleh di jawab dengan satu pilihan jawaban.
3. Berikan tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda pada kolom-kolom yang tersedia.
4. Pilihan jawaban yang tersedia:

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Indikator: pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah						
1	Kepala sekolah terlibat bersama-sama dengan warga sekolah untuk membuat keputusan					
Indikator: tenggang rasa						
2	Kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu					
3	Kepala sekolah memiliki sifat yang ramah					
4	Kepala sekolah menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap warga sekolahnya					
Indikator: memberi kesempatan pengembangan diri						
5	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada warga sekolah untuk mengembangkan daya inisiatifnya					
6	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada warga sekolah untuk mengembangkan daya kreatifitasnya					
Indikator: menerima saran dan						

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Indikator: pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah						
1	Kepala sekolah terlibat bersama-sama dengan warga sekolah untuk membuat keputusan					
Indikator: tenggang rasa						
2	Kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu					
3	Kepala sekolah memiliki sifat yang ramah					
4	Kepala sekolah menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap warga sekolahnya					
Indikator: memberi kesempatan pengembangan diri						
5	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada warga sekolah untuk mengembangkan daya inisiatifnya					
6	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada warga sekolah untuk mengembangkan daya kreatifitasnya					
Indikator: menerima saran dan						

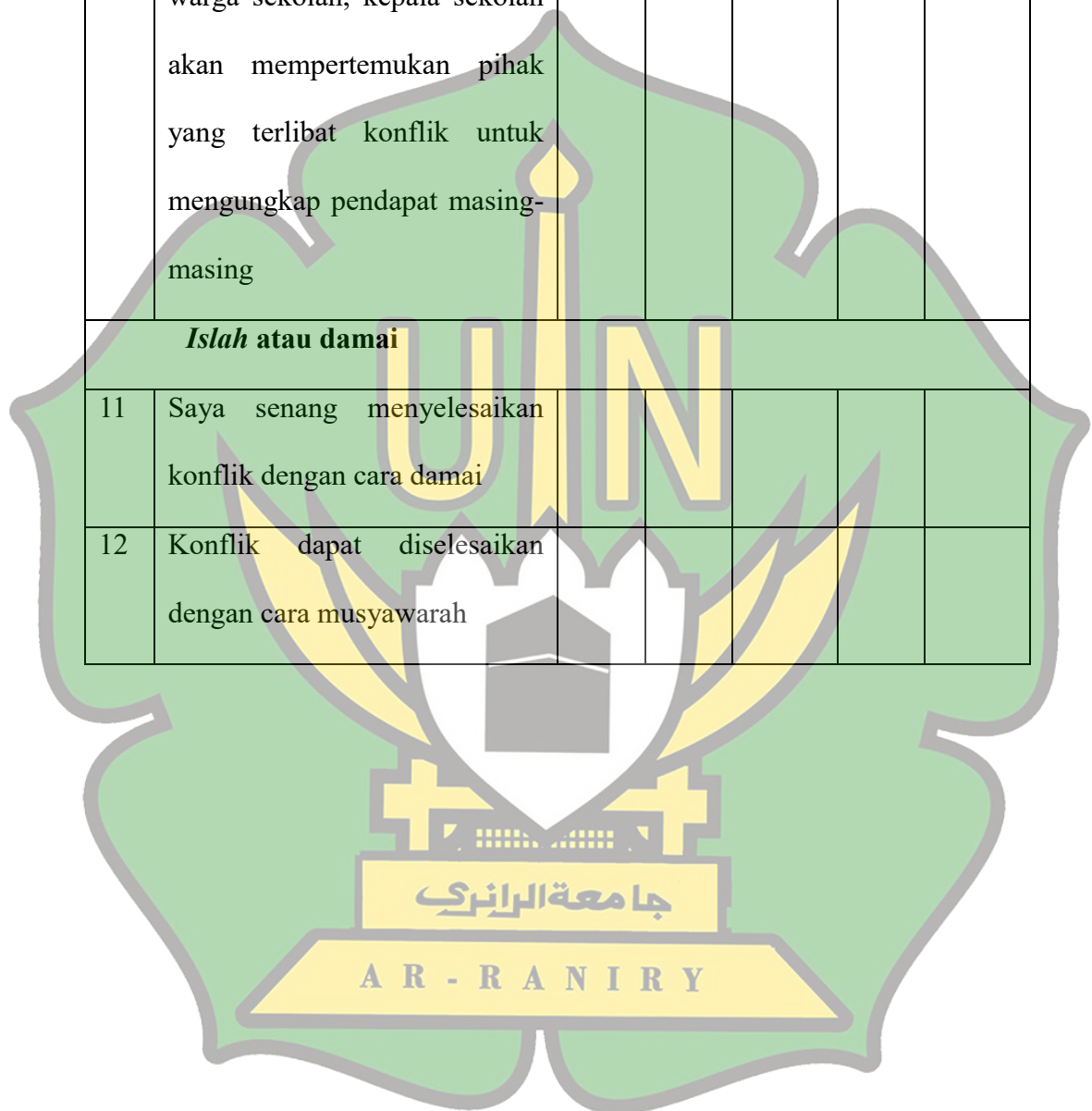
14	kepala sekolah turun langsung kelapangan untuk mengamati warga sekolahnya					
15	kepala sekolah bersedia menolong warga sekolah dengan memberi petunjuk apabila diperlukan.					
16	kepala sekolah berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan warga sekolahnya.					

Instrumen variabel Penyelesaian Konflik

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Bersaing						
1	Saya bersaing dengan teman atau rekan kerja dalam mencapai tujuan					
Kerjasama						
2	Saat terjadi konflik, saya dan teman atau rekan kerja akan bersama-sama mencari solusinya					
Menghindar						
3	Saya cenderung menghindari					

	konflik					
Bersikap konstruktif						
4	Saya lebih menghargai teman atau rekan kerja saya setelah konflik terselesaikan					
5	Setelah melalui situasi konflik, saya lebih memahami cara melaksanakan tugas dengan lebih baik					
Berkomunikasi secara terbuka						
6	Kepala sekolah menjalin komunikasi secara terbuka dengan warga sekolah					
Bersikap fair						
7	Saya mengakui kesalahan, apabila saya bersalah					
Kompromi						
8	Kepala sekolah mengambil jalan tengah dalam menyelesaikan konflik					
9	Konflik dapat diselesaikan dengan cara kompromi					

Konfrontasi						
10	Saat terjadi konflik dengan warga sekolah, kepala sekolah akan mempertemukan pihak yang terlibat konflik untuk mengungkap pendapat masing-masing					
Islah atau damai						
11	Saya senang menyelesaikan konflik dengan cara damai					
12	Konflik dapat diselesaikan dengan cara musyawarah					



Lampiran 5 Data Responden Uji Coba Instrumen

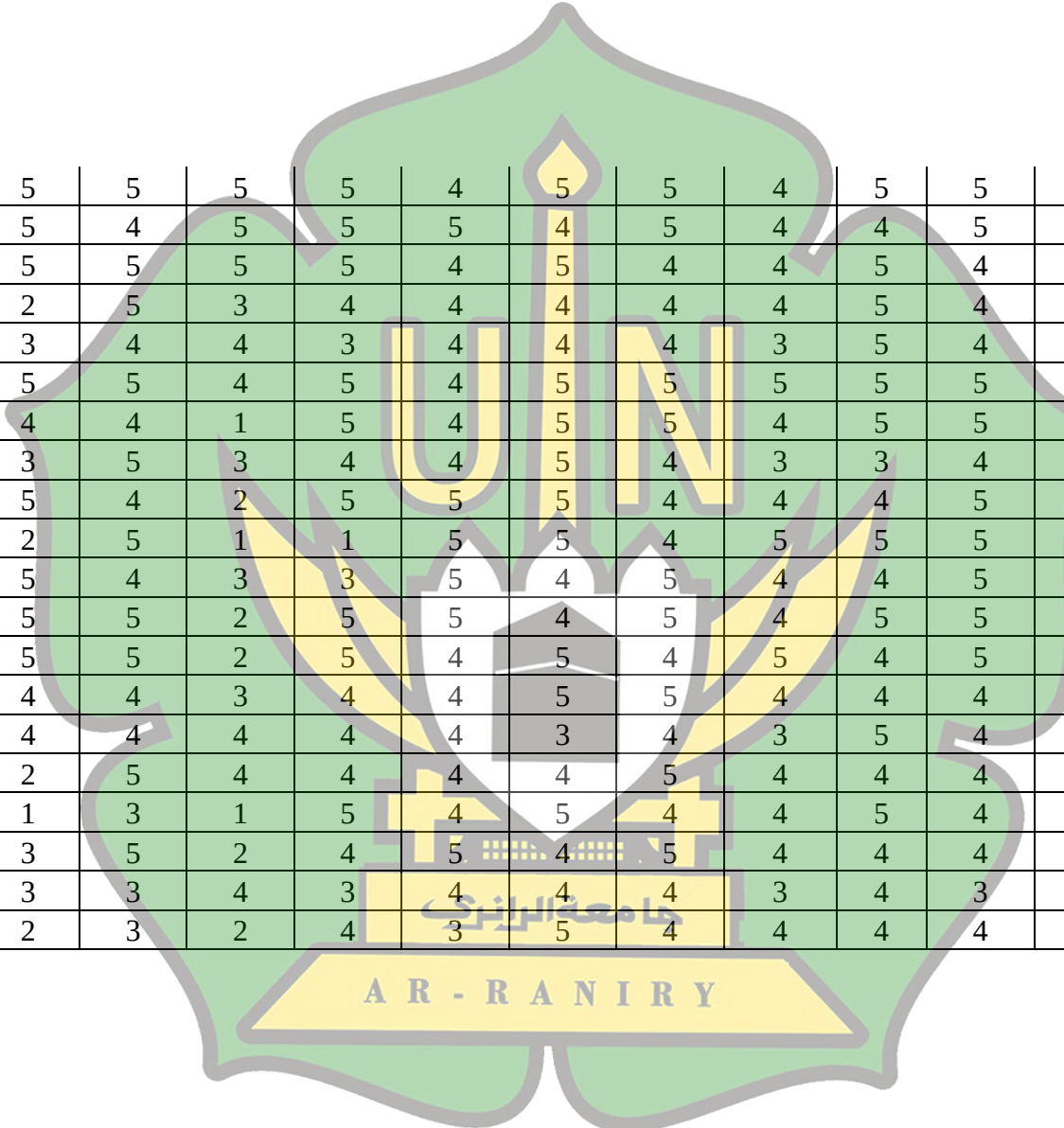
Variabel gaya kepemimpinan (X)

No Responden	Pernyataan Variabel X																Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	
responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
responden 3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
responden 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
responden 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
responden 6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	74
responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
responden 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
responden 9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
responden 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
responden 11	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	72
responden 12	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	72
responden 13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	73
responden 14	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	69
responden 15	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	60
responden 16	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	74
responden 17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	69
responden 18	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	63
responden 19	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	76
responden 20	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	74

responden 21	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	67
responden 22	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	66
responden 23	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	75
responden 24	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
responden 25	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	62
responden 26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
responden 27	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	67
responden 28	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	70
responden 29	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	57
responden 30	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	70

Variabel penyelesaian konflik (Y)

No Responden	Pernyataan Variabel Y												Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
responden 1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
responden 2	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	49
responden 3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
responden 4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
responden 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
responden 6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	56
responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
responden 8	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
responden 9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
responden 10	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58



responden 11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	57
responden 12	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	55
responden 13	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	55
responden 14	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
responden 15	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	46
responden 16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
responden 17	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	50
responden 18	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	48
responden 19	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	52
responden 20	2	5	1	1	5	5	4	5	5	5	4	4	46
responden 21	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	52
responden 22	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	54
responden 23	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53
responden 24	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	50
responden 25	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	47
responden 26	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	50
responden 27	1	3	1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
responden 28	3	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	49
responden 29	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	43
responden 30	2	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	45

AR - RANIRY

Lampiran 6 Hasil Validitas Instrumen (Uji Coba)
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

		Correlations																
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	TOTAL_
X.1	Pearson Correlation	1	,558**	,252	,275	,586*	,418*	,122	,311	,428*	,192	,273	-,044	,073	,202	,084	,160	,481*
	Sig. (2-tailed)		,001	,179	,141	,001	,022	,520	,094	,018	,309	,145	,816	,700	,286	,658	,400	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	,558*	1	,503*	,531**	,512*	,382*	,467**	,564**	,599**	,333	,365*	,497*	,261	,464*	,393*	,515**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,001		,005	,003	,004	,037	,009	,001	,000	,072	,047	,005	,163	,010	,032	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	,252	,503**	1	,355	,376*	,083	,549**	,406*	,297	,386*	,435*	,430*	,397*	,386*	,447*	,476**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,179	,005		,054	,040	,664	,002	,026	,112	,035	,016	,018	,030	,035	,013	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	,275	,531**	,355	1	,163	,465*	,442*	,645**	,602**	,299	,429*	,394*	,610**	,361	,570**	,422*	,725**

	Sig. (2-tailed)	,141	,003	,054		,389	,010	,014	,000	,000	,109	,018	,031	,000	,050	,001	,020	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	,586*	,512**	,376*	,163	1	,635*	,495**	,131	,263	,264	,238	,356	,077	,340	,161	,264	,559**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,040	,389		,000	,005	,489	,160	,159	,206	,053	,688	,066	,396	,159	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	,418*	,382*	,083	,465**	,635*	1	,295	,188	,192	,268	,385*	,253	,433*	,324	,352	,194	,559**
	Sig. (2-tailed)	,022	,037	,664	,010	,000		,113	,320	,310	,152	,036	,178	,017	,081	,057	,304	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	,122	,467**	,549*	,442*	,495*	,295	1	,208	,511**	,423*	,219	,477*	,446*	,347	,436*	,578**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,520	,009	,002	,014	,005	,113		,270	,004	,020	,244	,008	,013	,060	,016	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	,311	,564**	,406*	,645**	,131	,188	,208	1	,674**	,263	,631**	,407*	,374*	,403*	,464**	,308	,682**
	Sig. (2-tailed)	,094	,001	,026	,000	,489	,320	,270		,000	,160	,000	,026	,042	,027	,010	,098	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X.9	Pearson Correlation	,428*	,599**	,297	,602**	,263	,192	,511**	,674**	1	,464**	,382*	,453*	,327	,527*	,401*	,531**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,112	,000	,160	,310	,004	,000		,010	,037	,012	,077	,003	,028	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10	Pearson Correlation	,192	,333	,386*	,299	,264	,268	,423*	,263	,464**	1	,681**	,337	,405*	,508*	,548**	,437*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,309	,072	,035	,109	,159	,152	,020	,160	,010		,000	,069	,026	,004	,002	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.11	Pearson Correlation	,273	,365*	,435*	,429*	,238	,385*	,219	,631**	,382*	,681**	1	,316	,611**	,514*	,450*	,411*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,145	,047	,016	,018	,206	,036	,244	,000	,037	,000		,089	,000	,004	,013	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.12	Pearson Correlation	-,044	,497**	,430*	,394*	,356	,253	,477**	,407*	,453*	,337	,316	1	,356	,316	,416*	,241	,588**
	Sig. (2-tailed)	,816	,005	,018	,031	,053	,178	,008	,026	,012	,069	,089		,053	,089	,022	,200	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.13	Pearson Correlation	,073	,261	,397*	,610**	,077	,433*	,446*	,374*	,327	,405*	,611**	,356	1	,420*	,601**	,427*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,700	,163	,030	,000	,688	,017	,013	,042	,077	,026	,000	,053		,021	,000	,019	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1 4	Pearson Correlation	,202	,464**	,386*	,361	,340	,324	,347	,403*	,527**	,508**	,514**	,316	,420*	1	,467**	,585**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,286	,010	,035	,050	,066	,081	,060	,027	,003	,004	,004	,089	,021		,009	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1 5	Pearson Correlation	,084	,393*	,447*	,570**	,161	,352	,436*	,464**	,401*	,548**	,450*	,416*	,601**	,467*	1	,289	,682**
	Sig. (2-tailed)	,658	,032	,013	,001	,396	,057	,016	,010	,028	,002	,013	,022	,000	,009		,121	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1 6	Pearson Correlation	,160	,515**	,476*	,422*	,264	,194	,578**	,308	,531**	,437*	,411*	,241	,427*	,585*	,289	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,400	,004	,008	,020	,159	,304	,001	,098	,003	,016	,024	,200	,019	,001	,121		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TA L_	Pearson Correlation	,481*	,767**	,638*	,725**	,559*	,559*	,662**	,682**	,747**	,653**	,703**	,588*	,641**	,686*	,682**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Penyelesaian Konflik (Y)

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,168	,370*	,519**	,439*	,172	,410*	,147	,145	,552**	-,020	,234	,737**
	Sig. (2-tailed)		,375	,044	,003	,015	,362	,024	,440	,445	,002	,918	,214	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,168	1	,200	,021	,177	,072	,252	,404*	,125	,342	,081	,122	,430*
	Sig. (2-tailed)	,375		,289	,912	,350	,706	,179	,027	,510	,065	,670	,522	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,370*	,200	1	,197	,040	-,192	,174	,034	,154	,037	,196	,062	,499**
	Sig. (2-tailed)	,044	,289		,296	,834	,310	,359	,858	,415	,848	,300	,746	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,519**	,021	,197	1	,063	,328	,328	,210	,256	,391*	,300	,403*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,003	,912	,296		,739	,076	,076	,265	,172	,033	,107	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,439*	,177	,040	,063	1	-,054	,295	,240	,147	,528**	,070	,061	,426*
	Sig. (2-tailed)	,015	,350	,834	,739		,775	,113	,202	,439	,003	,713	,748	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,172	,072	-,192	,328	-,054	1	,039	,469**	,099	,359	,285	,437*	,376*
	Sig. (2-tailed)	,362	,706	,310	,076	,775		,837	,009	,602	,051	,127	,016	,041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,410*	,252	,174	,328	,295	,039	1	,270	,205	,466**	,285	,437*	,603**
	Sig. (2-tailed)	,024	,179	,359	,076	,113	,837		,150	,276	,009	,127	,016	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,147	,404*	,034	,210	,240	,469**	,270	1	,358	,669**	,304	,372*	,580**
	Sig. (2-tailed)	,440	,027	,858	,265	,202	,009	,150		,052	,000	,102	,043	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,145	,125	,154	,256	,147	,099	,205	,358	1	,418*	,112	-,112	,416*
	Sig. (2-tailed)	,445	,510	,415	,172	,439	,602	,276	,052		,022	,557	,557	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,552**	,342	,037	,391*	,528**	,359	,466**	,669**	,418*	1	,165	,437*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,002	,065	,848	,033	,003	,051	,009	,000	,022		,385	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	-,020	,081	,196	,300	,070	,285	,285	,304	,112	,165	1	,357	,410*
	Sig. (2-tailed)	,918	,670	,300	,107	,713	,127	,127	,102	,557	,385		,052	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	,234	,122	,062	,403*	,061	,437*	,437*	,372*	-,112	,437*	,357	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,214	,522	,746	,027	,748	,016	,016	,043	,557	,016	,052		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL_	Pearson Correlation	,737**	,430*	,499**	,660**	,426*	,376*	,603**	,580**	,416*	,755**	,410*	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,005	,000	,019	,041	,000	,001	,022	,000	,025	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (Uji Coba)

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	16

b. Variabel Penyelesaian Konflik (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	12

Lampiran 8 Tabulasi Data Responden

Gaya kepemimpinan (X)

No Responden	Pernyataan Variabel X																Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	
1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	69
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	76
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	65
4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	71
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	69
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	74
14	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	71
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	75
16	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	74
17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	77
18	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	60
20	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	73

21	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	71
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	60
24	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75
25	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	62
26	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	71
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	68
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	59
30	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	65
31	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	59
32	5	5	5	5	5	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	69
33	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	73
34	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	55
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
36	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	69
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
38	4	5	5	5	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	68
39	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	69
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
41	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	71
42	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
44	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	73
45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	65

46	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60
47	4	3	5	5	3	4	2	3	4	4	5	5	5	3	4	4	63
48	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	75
49	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64
50	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	65
51	3	2	5	5	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	5	61
52	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	71
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
54	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	67
55	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	73
56	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	76
58	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	73
59	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
60	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	69
61	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	71
62	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	74
63	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	74
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
65	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
66	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	69
67	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	3	5	4	66
68	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	69
69	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
70	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	73

71	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	67
72	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	67
73	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	72

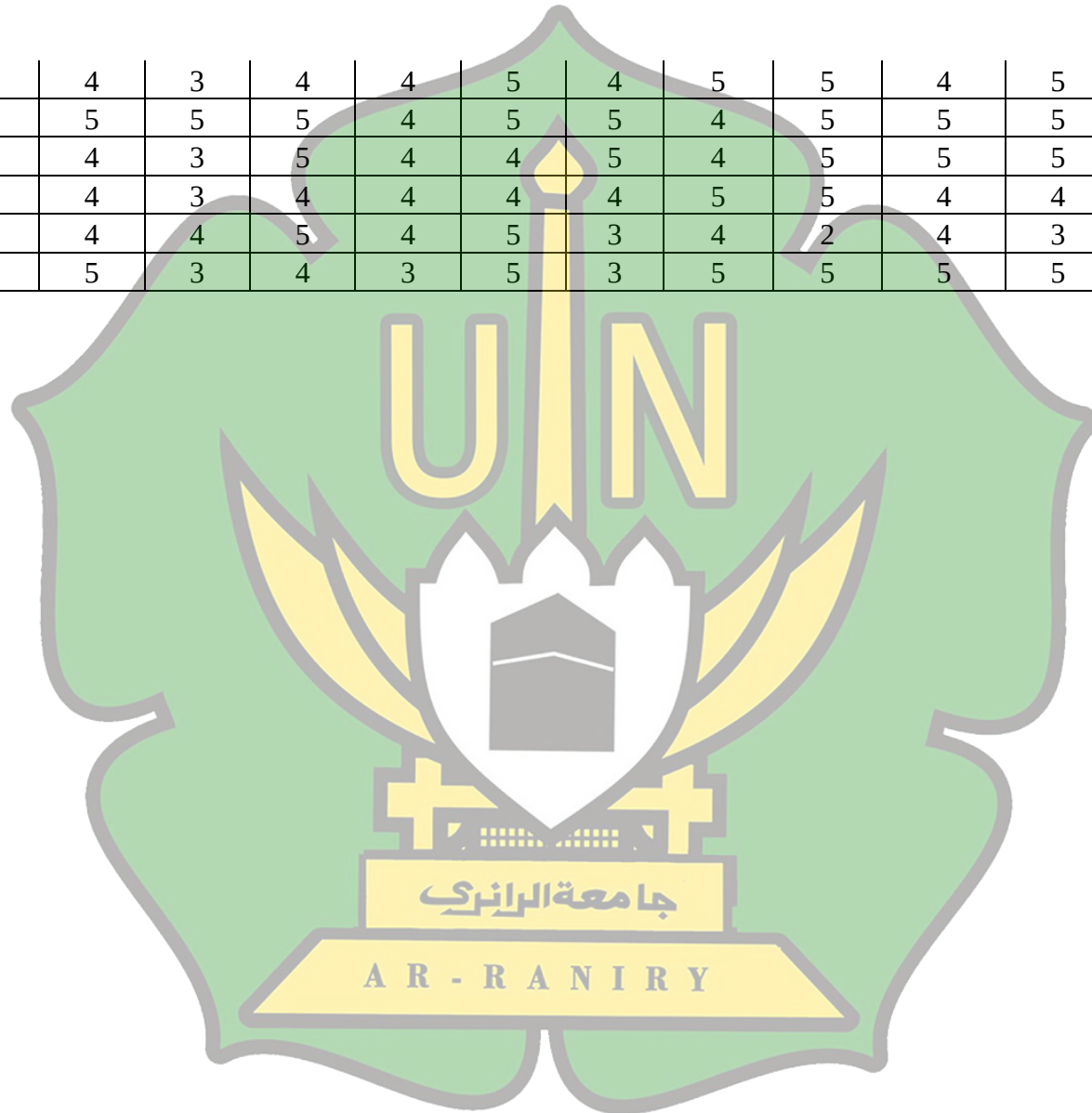
Variabel penyelesaian konflik (Y)

No Responden	Pernyataan Variabel Y												Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	1	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	50
2	2	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	48
3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
6	2	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
7	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	51
8	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	44
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
11	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
13	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
15	2	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	44
16	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
17	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56

18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53
19	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	49
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
21	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	53
22	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	48
26	4	5	3	3	4	4	5	4	2	5	5	5	49
27	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	43
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
30	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	53
31	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	50
32	3	5	5	3	5	5	5	2	4	5	5	4	51
33	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	53
34	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53
35	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	53
36	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	56
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
38	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	53
39	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	44
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
41	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	51
42	5	4	3	2	1	4	5	4	5	3	4	3	43

43	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	43
44	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	54
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
46	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	46
47	1	4	5	5	2	3	5	3	5	5	4	2	44
48	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	54
49	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	45
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
51	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	42
52	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	50
53	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	46
54	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	48
55	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	50
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
57	2	5	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	46
58	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	52
59	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
60	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56
61	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	52
62	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	49
63	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
66	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53
67	1	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	47

68	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	53
69	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
70	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	53
71	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
72	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	3	3	45
73	3	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	51



Gaya Kepemimpinan (X)

,317*	,256*	,281*	,205
,006	,029	,016	,082
73	73	73	73
,340*	,245*	,147	,214
,003	,037	,215	,069
73	73	73	73
,244*	,264*	,213	,166
,037	,024	,070	,161
73	73	73	73
,204	,334*	,331*	,382*
*	*	*	*

[illegible]

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

[illegible]

Y.10	Pearson Correlation	-,060	,409**	,101	,217	,347**	,347**	,313**	,287*	,315**	1	,565**	,474**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,616	,000	,394	,065	,003	,003	,007	,014	,007		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.11	Pearson Correlation	,045	,295*	,044	,019	,360**	,323**	,403**	,303**	,467**	,565**	1	,591**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,705	,011	,713	,871	,002	,005	,000	,009	,000	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.12	Pearson Correlation	,129	,357**	-,085	-,013	,528**	,315**	,255*	,396**	,444**	,474**	,591**	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,276	,002	,474	,915	,000	,007	,029	,001	,000	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL _ITEM	Pearson Correlation	,329**	,430**	,347**	,451**	,516**	,490**	,418**	,543**	,599**	,656**	,659**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Lampiran 10 Hasil Uji SPSS Reliabilitas Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	16

b. Penyelesaian Konflik (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	12

Lampiran 11 Hasil Uji SPSS Deskriptif Statistik, Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel X dan Y

a. Deskriptif statistik

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
gaya_kepemimpinan	73	25	55	80	69,37	,727	6,208
penyelesaian_konflik	73	18	42	60	49,99	,537	4,587
Valid N (listwise)	73						

b. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Kolmogorov-Smirnov Z	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

c. Uji linearitas

ANOVA Table

			df	Mean Square	F	Sig.
penyelesaian konflik * gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	773,472	21	36,832	2,533
		Linearity	434,742		Sum of Squares	29,901
		Deviation from Linearity	338,730	20	16,936	1,165
	Within Groups		741,514	51	14,539	
	Total		1514,986	72		

Lampiran 12 Hasil Uji SPSS Regresi Linear Sederhana

a. Ouput variabel entered

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: penyelesaian konflik

b. All requested variables entered.

b. Ouput model summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,287	,277	3,901

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

c. Ouput ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,742	1	434,742	28,574	,000 ^b
	Residual	1080,244	71	15,215		
	Total	1514,986	72			

a. Dependent Variable: penyelesaian konflik

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

d. Hasil uji regresi linear sederhana (Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap penyelesaian konflik)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,529	5,157		4,369	,000
	gaya kepemimpinan	,396	,074	,536	5,345	,000

a. Dependent Variable: penyelesaian konflik

Lampiran 13 *r* tabel product moment

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 14 *T Tabel*

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526