

**PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP
ETOS KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:
FATIHAHATUL MUFARROHAH
NIM: 182520084

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2021 M. / 1442 H.**

ABSTRAK

Fatihatul Mufarrohah: Pengaruh Komunikasi Persuasif dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 86 responden dari total 110 guru sebagai populasi di MI Kecamatan Pamulang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket/kuesioner. Analisis data hasil penelitian menggunakan uji T parsial dan uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana dan ganda. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) 0,377 atau sama dengan 37,7%. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 73,517 + 0,435 X_1$, artinya bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi persuasif (X_1) akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru (Y) sebesar 73,952.

Kedua, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) 0,331 atau sama dengan 33,1%. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 78,825 + 0,379 X_2$, artinya bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformasional (X_2) akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru (Y) sebesar 79,204.

Ketiga, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru, dengan koefisien determinasi (R^2) 0,377 atau sama dengan 37,7%. Persamaan regresi $69,005 + 0,250 X_1 + 0,211 X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap peningkatan skor komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru, sebesar 69,46.

Kata Kunci: Komunikasi Persuasif, Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru

ABSTRACT

Fatihatul Mufarrohah: The Effect of Principal's Persuasive Communication and Transformational Leadership on the Work Ethic of Teachers at Madrasah Ibtidaiyah, Pamulang District, South Tangerang City.

This study aims to determine and test empirical data related to the effect of persuasive communication and transformational leadership of school principals on the work ethic of teachers at madrasah ibtidaiyah, Pamulang district partially or simultaneously. In this study, the authors used a survey method. The sample of this study was 86 respondents from a total of 110 teachers as a population at MI throughout Pamulang District. Data collection was carried out using a poll/ questionnaire instrument. Analysis of research data using partial T test and simultaneous F test in multiple linear regression analysis followed by simple and multiple regression analysis. The conclusions of this study are:

First, there is a positive and significant influence of persuasive communication on the work ethic of teachers with a coefficient of determination (R²) 0.377 or equal to 37.7%. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 73.517 + 0.435 X_1$, meaning that the increase in each persuasive communication score (X₁) will have an effect on the increase in the teacher work ethic score (Y) of 73,952.

Second, there is a positive and significant effect of transformational leadership on teacher work ethic with a coefficient of determination (R²) 0.331 or equal to 33.1%. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 78.825 + 0.379 X_2$, meaning that the increase of each transformational leadership score (X₂) will have an effect on the increase in the teacher work ethic score (Y) of 79,204.

Third, there is a positive and significant influence of persuasive communication and transformational leadership of the principal simultaneously on the work ethic of the teacher, with a determination coefficient (R²) of 0.377 or equal to 37.7%. Regression equation $69.005 + 0.250 X_1 + 0.211 X_2$. From this equation it can be seen that any increase in the score of persuasive communication and transformational leadership together or simultaneously, will have an effect on improving the work ethic of teachers, amounting to 69.46.

Keywords: Persuasive Communication, Transformational Leadership, Teacher Work Ethics

نبذة مختصرة

فاتحة المفرحة: تأثير التواصل المقنع والقيادة التحويلية لمدير المدرسة على أخلاقيات العمل للمعلمين في مدرسة ابتدائية ، مقاطعة بامولانج

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واختبار البيانات الإحصائية المتعلقة بتأثير التواصل الإقناعي و ترقية القيادة التحويلية لمديري المدارس على أخلاقيات العمل التعليمي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية بمنطقة بامولانج جزئياً و متزامناً.

استخدمت الدراسة طريقة الاستطلاع، وكانت وحدات عينة هذه الدراسة ٨٦ مشاركاً من ١١٠ معلماً في منطقة بامولانج. تم جمع البيانات باستخدام أدوات الاستبيان، وقام تحليل البيانات باستخدام اختبار T الجزئي واختبار F المتزامن في تحليل الانحدار الخطي المتعدد و يليه تحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

استنتاجات هذه الدراسة :

أولاً: حصول التأثير الإيجابي للتواصل الإقناعي على أخلاقيات عمل المعلمين مؤشرا بمعامل تحديدا (R2) الذي يبلغ ٠.٣٧٧، أو ما يعادل ٣٧.٧٪. التأثير يعرف من خلال معادلة الانحدار $\hat{Y} = 73.517 + 0.435 X1$ ، أو بمعنى أن كل وحدة واحدة في درجة التواصل الإقناعي (X1) لها تأثير واضح على زيادة درجة أخلاقيات العمل التعليمي لدى المعلمين (Y) بمقدار ٧٣،٩٥٢.

ثانياً: حصول أثر إيجابي و واضح لترقية لقيادة التحويلية على أخلاقيات العمل لدى المعلمين بمعامل تحديد 0.331 (R2) أو ما يعادل ٣٣.١٪. التأثير يعرف من خلال معادلة الانحدار $\hat{Y} = 78.825 + 0.379 X2$ ، أو بمعنى أن كل وحدة واحدة في درجة القيادة التحويلية (X2) سيكون لها تأثير على زيادة درجة أخلاقيات العمل لدى المعلم (Y) بمقدار ٧٩.٢٠٤.

ثالثاً ، حصول تأثير إيجابي و واضح للتواصل الإقناعي وترقية القيادة التحويلية للمديرين في نفس الوقت على أخلاقيات عمل المعلم ،و ذلك يحصل بمعامل تحديد (R2) يبلغ ٠.٣٧٧، أو ما يعادل ٣٧.٧٪. معادلة الانحدار $X1 + 0.211 X2 + ٠.٢٥٠ + ٦٩.٠٠٥$ من هذه المعادلة حصل تفسير إحصائي وهو أن أي زيادة في درجات التواصل الإقناعي وترقية القيادة التحويلية في أن واحد ، سيكون لها تأثير على تحسين أخلاقيات العمل لدى المعلمين ، حتى تصل إلى ٦٩.٤٦.

الكلمات المفتاحية: التواصل الإقناعي ، ترقية القيادة التحويلية ، أخلاقيات العمل التعليمي

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatihatul Mufarrohah
NIM : 182520084
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Judul Tesis : Pengaruh Komunikasi Persuasif dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, November 2020

Yang membuat pernyataan,



Fatihatul Mufarrohah

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam
untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan

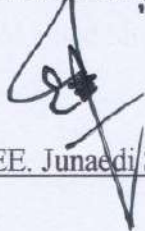
Disusun oleh:
Fatihatul Mufarrohah
NIM: 182520084

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui
untuk selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 24 Oktober 2020

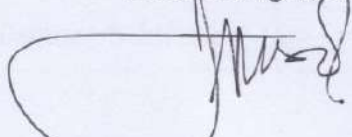
Menyetujui:

Pembimbing I,



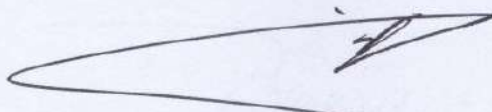
Dr. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd.

Pembimbing II,



Dr. Otong Surasman, MA.

Mengetahui,
Kepala Program Studi/Konsetrasi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

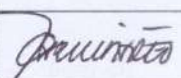
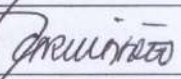



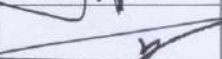
PERNYATAAN PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP
ETOS KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Fatihatul Mufarrohah
NIM : 182520084
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:
07 Desember 2020

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Anggota/Penguji I	
3.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Anggota/Penguji II	
4.	Dr. H. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd.	Anggota/Pembimbing I	
5.	Dr. H. Otong Surasman, MA.	Anggota/Pembimbing II	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 07 Desember 2020
Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Tabel Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	z	ق	q
ب	B	س	s	ك	k
ت	T	ش	sy	ل	l
ث	Ts	ص	sh	م	m
ج	J	ض	dh	ن	n
ح	H	ط	th	و	w
خ	Kh	ظ	zh	ه	h
د	D	ع	`	ء	a
ذ	Dz	غ	g	ي	y
ر	R	ف	f	-	-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: ditulis *rabba*
- b. Vocal panjang *mad*: *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *au* atau *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta'marbuthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *ûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisanyam misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada sang baginda kita, Nabi Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Aamiin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nasarudin Umar, MA. Sebagai Rektor Institut PTIQ Jakarta
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si. Sebagai Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Bapak Dr. H. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd dan Bapak Dr. H. Otong Surasman, MA. Sebagai Dosen Pembimbing Tesis yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
7. Seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Pamulang, Tangerang-Selatan
8. Kedua orangtua tercinta Abi Abdul Jabar dan Umi Nurhayati serta adik tersayang Muhammad Nasrullah Al-Jabbariy yang tiada hentinya selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik berupa moril maupun materil kepada penulis.
9. Teman-teman MPI angkatan 2018 yang telah berjuang bersama sejak awal, hingga saling memotivasi dalam penyelesaian tesis ini. Teman-teman remaja masjid Al-Mu'minin (Mega Tri Wulansari, Alif Pratama dll), Sahabat Ahlul Jannah (Adhil, Roosna, Ghita, NB, Faiz, Naila), Sahabat Kunyuk, Bestie yang selalu mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan tesis ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin

Jakarta, 07 Desember 2020
Penulis

Fatihatul Mufarrohah, S.Pd

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak.....	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	xi
Halaman Pengesahan Penguji.....	xiii
Pedoman Transliterasi.....	xv
Kata Pengantar.....	xvii
Daftar Isi	xix
Daftar Gambar dan Ilustrasi	xxi
Daftar Tabel.....	xxiii
Daftar Lampiran	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Etos Kerja.....	11
2. Komunikasi Persuasif.....	25
3. Gaya Kepemimpinan.....	45
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	71
C. Asumsi, paradigma, dan Kerangka Penelitian	73

1. Pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap etos kerja guru.	73
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru.	74
3. Pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru.	75
D. Hipotesis.....	76
BAB III METODE PENELITIAN.....	79
A. Populasi dan Sampel	80
1. Populasi	80
2. Sampel.....	81
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	81
4. Ukuran dan Sebaran Sampel dari Populasinya	82
B. Sifat Data.....	83
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	84
D. Instrumen Data.....	85
E. Jenis Data Penelitian	85
F. Sumber Data.....	86
G. Teknik Pengumpulan Data.....	86
H. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian	92
I. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	98
J. Hipotesis Statistik	108
K. Tempat dan Waktu Penelitian	110
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS.....	113
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	113
B. Analisis Butir Instrumen Penelitian	114
C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian	149
D. Uji Persyarat Analisis Statistik Inferensial	158
E. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	166
F. Pembahasan Hasil Penelitian	177
BAB V PENUTUP.....	181
A. Kesimpulan Hasil Penelitian.....	181
B. Implikasi Hasil Penelitian	182
C. Saran.....	184
DAFTAR PUSTAKA	185
LAMPIRAN.....	196
RIWAYAT HIDUP	197

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Konstelasi Variabel Penelitian.....	76
Gambar IV.1 : Histogram Variabel Etos Kerja Guru	151
Gambar IV.2 : Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Etos Kerja Guru	152
Gambar IV.3 : Histogram Variabel Komunikasi Persuasif	154
Gambar IV.4 : Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Komunikasi Persuasif	155
Gambar IV.5 : Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	157
Gambar IV.6 : Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	158
Gambar IV.7 : Heteroskedastisitas (Y-X ₁).....	164
Gambar IV.8 : Heteroskedastisitas (Y-X ₂).....	165
Gambar IV.9 : Kurva Regresi Linear X ₁	168
Gambar IV.10 : Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X ₁	170
Gambar IV.11 : Kurva Regresi Linear X ₂	171
Gambar IV.12 : Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X ₂	173

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 : Sebaran Sampel dari Populasinya	83
Tabel III.2 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Etos Kerja Guru	88
Tabel III.3 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Komunikasi Persuasif.....	89
Tabel III.4 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	90
Tabel III.5 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja Guru	93
Tabel III.6 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Persuasif.....	95
Tabel III.7 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	97
Tabel III.8 : Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis.....	111
Tabel IV.1 : Data Nama Kepala Sekolah dan Jumlah Guru MI dari 4 Sekolah	114
Tabel IV.2 : Analisis Butir Instrumen Berdasarkan Data Hasil Penelitian Variabel Etos Kerja Guru	114
Tabel IV.3 : Analisis Butir Instrumen Berdasarkan Data Hasil Penelitian Variabel Komunikasi Persuasif.....	123
Tabel IV.4 : Analisis Butir Instrumen Berdasarkan Data Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	135
Tabel IV.5 : Data Deskriptif Variabel Etos Kerja Guru	150
Tabel IV.6 : Distribusi Frekuensi Skor Etos Kerja Guru	150
Tabel IV.7 : Data Deskriptif Komunikasi Persuasif.....	153
Tabel IV.8 : Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Persuasif	153
Tabel IV.9 : Data Deskriptif Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	155

Tabel IV.10 : Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	156
Tabel IV.11 : Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel Y, X ₁ , dan X ₂	158
Tabel IV.12 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X ₁	159
Tabel IV.13 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X ₂	160
Tabel IV.14 : Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	161
Tabel IV.15 : ANOVA (Y dan X ₁).....	161
Tabel IV.16 : ANOVA (Y dan X ₂).....	162
Tabel IV.17 : Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas Persamaan Regresi Y atas X ₁ , X ₂	163
Tabel IV.18 : Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varian Y atas X ₁ dan X ₂	166
Tabel IV.19 : Uji T Parsial Dalam Analisis Regresi Linear Berganda Uji Pengaruh X ₁ Terhadap Y.....	168
Tabel IV.20 : Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.1}$)	169
Tabel IV.21 : Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.1}$)	169
Tabel IV.22 : Uji T Parsial Dalam Analisis Regresi Linear Berganda Uji Pengaruh X ₂ Terhadap Y.....	171
Tabel IV.23 : Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)	172
Tabel IV.24 : Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.2}$).....	172
Tabel IV.25 : Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linear Berganda X ₁ , X ₂ , Terhadap Y	174
Tabel IV.26 : Besar Pengaruh (Koefisien Determinasi Ganda) ($R_{y1.2}$)	175
Tabel IV.27 : Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Ganda) ($R_{y1.2}$)	175
Tabel IV.28 : Rekapitulasi Hasil Uji T Parsial dan Uji F Simultan Dalam Analisis Regresi Linear Berganda	176

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Angket Penelitian Sebelum Validasi

Lampiran B : Angket Penelitian Sesudah Validasi

Lampiran C : Uji Validasi Angket

Lampiran D : Uji Reliabilitas Angket

Lampiran E : Analisis Butir Soal

Lampiran F : Tabel Uji T dan Uji F

Lampiran F : Surat Penugasan Pembimbing

Lampiran G : Surat Permohonan Penelitian

Lampiran H : Surat Izin Pelaksanaan Penelitian

Lampiran I : Hasil Cek Plagiarisme

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan Lembaga Pendidikan dan pengajaran yang semakin kompleks pada proses kegiatan yang terdapat di dalamnya. Karena ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi ini terus mengalami perkembangan dan semakin meningkat dengan sangat pesat. Agar menghasilkan lulusan yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka harus diselenggarakan Pendidikan secara optimal. Tujuan pokok dari sebuah Lembaga Pendidikan adalah meningkatkan kualitas lulusan. Dengan harapan bahwa setiap lulusan sekolah bisa menjadi daya manusia yang produktif.

Keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan pada umumnya selalu dikaitkan dengan beberapa unsur Pendidikan di dalamnya dan manajemen yang diterapkan. Untuk mencapai keberhasilan, maka Sekolah/madrasah harus memiliki unsur Pendidikan yang terdiri dari beberapa komponen di dalamnya. Namun, dalam pelaksanaan Pendidikan terdapat beberapa komponen yang memiliki peran langsung dan peran tidak langsung. Komponen yang memiliki peran langsung di antaranya ialah pendidik dan tenaga kependidikan atau kepala sekolah dan guru yang langsung berperan dan memberikan pengaruh kepada kegiatan dan proses belajar bagi peserta didik. Karena suatu Lembaga Pendidikan dituntut mampu mencetak generasi unggul, kompetitif, dan kompeten untuk kedepannya.

Bangsa yang baik dilihat dari sumber daya manusia di dalamnya, maka Pendidikan harus dapat menciptakan sumber daya yang bisa membangun bangsa. Sebagaimana sesuai dengan tujuan yang terdapat di dalam Sistem Pendidikan Nasional.

Mengacu kepada UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidikan merupakan usaha sadar dan sudah direncanakan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Melihat penjelasan dari UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di atas, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sadar dan harus direncanakan dengan tujuan dapat menjadikan peserta didik merasa senang, tidak merasakan kejenuhan dan selalu aktif dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Itu semua akan terlaksana, apabila komponen yang terdapat di dalamnya dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan pastinya dengan menggunakan berbagai macam alat bantu yang mendukung ketika proses pembelajaran berlangsung.

Selain mengacu kepada undang-undang yang tertera di dalam sistem pemerintahan, di dalam agama kita pun, yakni agama Islam memandang bahwa menuntut ilmu sebagian dari ibadah yang diharuskan untuk semua umat muslim dimanapun mereka berada. Karena orang yang menuntut ilmu, sejatinya menjadi pembeda antara orang yang memiliki pengetahuan dengan orang yang tidak memiliki pengetahuan atau orang bodoh. Hal ini sebagaimana ditunjukkan oleh hadits Abu Hurairah ra., Rasulullah SAW bersabda: "*Barang siapa menelusuri jalan Allah untuk mencari ilmu padanya, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.*" (HR. Muslim)²

Maka disinilah Lembaga Pendidikan memiliki peran yang sangat penting, sebagai wadah untuk menuntut ilmu sejak dari usia tingkat PAUD/TK sampai tingkat SMA. Apabila komponen yang terdapat di dalamnya digunakan sebaik mungkin, maka Lembaga Pendidikan akan berjalan dengan baik. Komponennya adalah kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana dan prasarana, serta komponen lainnya yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

¹ UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

² Syaikh Muhammad bin Shalih Al 'Utsaimin, *Kitab Syarah Riyadhus Shalihin*, Diterjemahkan oleh Al-Ustadz Muhammad Rifa'I, Cetakan Darul Atsar Jilid 3, 2005, hal. 424-426.

Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting di dalamnya. Kualitas Lembaga Pendidikan dalam suatu sekolah banyak dipengaruhi oleh etos kerja guru. Karena guru merupakan tenaga pendidik yang melakukan interaksi secara langsung dengan peserta didik di dalam kelas. Selain itu juga, guru merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Selain guru menjadi sosok panutan bagi peserta didiknya, guru juga menjadi sosok panutan bagi lingkungan dan masyarakat yang terdapat di dalamnya. Tugas guru dalam proses pembelajaran adalah berperan sebagai pemegang kendali dalam kegiatan proses belajar mengajar, pemberi motivasi dan pemberi fasilitas yang baik bagi peserta didik yang diajarinya.

Guru merupakan salah satu pemimpin dan pendidik di dalam kelas, sehingga guru merupakan faktor utama dalam Pendidikan formal pada umumnya. Karena tingkah laku guru yang ditunjukkan kepada peserta didik itu akan ditiru oleh mereka dan dari gurulah mereka mendapatkan banyak ilmu. Oleh karena itu, seorang pendidik harus bisa melakukan profesinya dengan professional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos kerja guru merupakan sikap atau etika yang terdapat dalam diri seorang guru, yang mana tertuju pada tujuan Pendidikan. Telah kita ketahui bahwa masing-masing guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang memiliki etos kerja yang rendah maka ia akan bekerja dengan sesuka hati, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi maka ia akan bekerja dengan perasaan hati senang dan penuh rasa tanggung jawab. Karena upaya untuk meningkatkan kualitas kerja yang diterima, etos kerja dapat dikatakan sebagai faktor yang menentukan keberhasilan setiap individu peserta didik, kelompok, atau Lembaga Pendidikan secara luas dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini karena etos kerja pada intinya adalah seseorang yang memiliki jiwa atau semangat dalam melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, baik berupa adanya rasa penuh tanggung jawab, kesetiaan dan ketaatan, bisa diajak kerja sama, bersikap jujur dan cermat, serta tidak pernah membeda-bedakan antar satu dengan yang lainnya. Dalam suatu pekerjaan, etos kerja menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan menghasilkan kerja yang unggul. Kemampuan menjadikan pekerjaan adalah sebuah kenyamanan, itu merupakan bagian penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Berikut terdapat beberapa ciri-ciri keutamaan yang menyebabkan etos kerja seseorang menjadi baik antara lain: menghargai waktu, ikhlas dalam

bekerja, jujur, memiliki komitmen atau keyakinan, dan konsisten³. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri yang disebutkan di atas, hal ini akan berdampak pada kualitas kerja seseorang.

Seorang guru yang memiliki etos kerja yang tinggi, ia selalu semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diterimanya. Berbeda dengan seorang guru yang memiliki etos kerja yang rendah, guru tersebut akan semaunya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diterimanya dan kurangnya rasa tanggung jawab. Dapat disimpulkan bahwa, etos kerja dapat menjadi variabel penting yang dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi.⁴

Menurunnya etos kerja guru yang terjadi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak disadari, di antaranya adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Karena komunikasi yang komunikatif dapat mengubah pandangan dan kehidupan sosial seseorang, terutama dalam ranah sikap dan perilaku. Hal ini karena kegiatan komunikasi memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi. Selain itu juga, sebagaimana bisa dilihat kenyataannya di lapangan dimana masih terdapat banyak guru yang kemampuannya masih kurang untuk mengelola kegiatan pembelajaran, kesejahteraan guru yang amat tidak menunjang dan kurang diperhatikan, rendahnya kedisiplinan guru dapat dilihat dari ketidaktepatan waktu ketika hadir di sekolah, kejujuran yang masih kurang dapat dilihat dari beberapa guru yang masih mencuri waktu pada jam kerja, dan kurangnya penguasaan guru di dalam bidang keilmuan/mata pelajaran. Selain itu juga, menurunnya etos kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang mana banyaknya tuntutan pekerjaan, rekan kerja yang tidak sefrekuensi dan kurangnya inisiatif guru dalam memecahkan masalah. Semua itu merupakan cerminan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh seorang guru.

Seiring dengan hal tersebut, dalam pelaksanaan tugasnya etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Lingkungan sekolah, c) Harapan yang ingin dicapai, dan d) Kepercayaan antar individu di sekolah. Dengan demikian, sangat terlihat sangat jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menentukan baik buruknya etos kerja guru. Karena keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari cara mengelola tenaga Pendidikan dan non kependidikan yang tersedia di sekolah.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan permasalahan etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang Kota Tangerang-Selatan, dikuatkan dengan data laporan hasil wawancara awal dengan salah satu

³ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, Cet. Ke-1, 2019, hal. 57.

⁴ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, hal. 60.

kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah yang berada di kecamatan Pamulang, yang menunjukkan bahwa etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah masih rendah. Dilihat dari banyaknya guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyusun administrasi mengajar dan guru tidak mempersiapkan strategi, model, atau teknik pembelajaran serta alat peraga untuk mengajar sebanyak 36%. Itu semua disebabkan, karena faktor usia yang tidak mendukung untuk menyusun administrasi mengajar dan membuat alat peraga sebagai pembelajaran serta kurangnya ilmu pengetahuan tentang ilmu teknologi. Sehingga menyebabkan guru tersebut mengajar tanpa membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau sudah terbiasa mengajar secara *on the spot* dan ketika mengajar hanya menggunakan metode ceramah saja. Penyebab lainnya adalah kesejahteraan guru yang kurang diperhatikan sebanyak 40%. Dilihat dari sistem gaji di sekolah swasta sangat berbeda dengan sistem gaji di sekolah negeri. Gaji bagi guru swasta biasa disebut guru honor yang besarnya bergantung pada kebijaksanaan dari sekolah atau Yayasan Pendidikan yang dinaungi. Ditambah lagi, sekolah tersebut masih menggunakan sistem jam dalam hal peng-gajian. Ini semua menunjukkan bahwa etos kerja guru bermasalah dan perlu diperbaiki.

Salah satu kekuatan untuk bisa memperbaikinya adalah dengan cara mengefektifkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin melalui implementasi kepemimpinan transformasional. Hal ini karena Kepala sekolah memiliki peran sebagai sentral yang menjadi kekuatan penggerak peningkatan etos kerja guru ke arah yang lebih baik. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh anggotanya yang ada di sekolah, sehingga dapat meningkatkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi terhadap anggotanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepala sekolah dalam fungsinya sebagai manajer yang bertugas membuat suatu perencanaan, mengatur jalannya organisasi, mengembangkan kreativitas yang dimiliki oleh para anggotanya, menjadi penggerak, mengarahkan, menjadi pengendali dari berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Karena setiap kepemimpinan ber-resiko untuk dirusak, dimanipulasi, atau digulingkan. Namun, kondisi ini biasanya terjadi apabila para pemimpin bersikap otoriter dan menolak orang lain untuk mengekspresikan sudut pandang yang berbeda. Sikap terbuka dan kemauan untuk mendengar akan membentuk ikatan antara sang pemimpin dengan para pengikutnya.

Hal ini karena sebagian besar orang menyukai pemimpin yang mau mendengar aspirasi mereka dan juga pemimpin yang menghargai ide-ide

mereka.⁵ Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki sikap dinamis, peduli, kreatif dan kompetitif, serta tidak mudah menyerah. Inilah sosok kepemimpinan yang sangat diharapkan oleh semua pihak.

Menjaga komunikasi antar individu yang terdapat di dalam sekolah merupakan Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan baik dari internal maupun eksternal. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat William V. Hanney dalam bukunya mengenai hubungan organisasi dengan komunikasi, *Communication and Organizational Behavior*, menyatakan “*Organization consists of a number of people; it involves interdependence; interdependence alls for coordination; and coordination requires communication.*” Yang artinya bahwa organisasi terdiri dari sejumlah orang; ini melibatkan saling ketergantungan; saling kebergantungan untuk koordinasi; dan koordinasi membutuhkan komunikasi. Oleh karena itu, William V. Hanney mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi.⁶ Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil dan berjalan dengan lancar, apabila di dalamnya antar anggota menjalin komunikasi dengan baik dan begitupun sebaliknya. Tidak terjadinya komunikasi yang baik di dalam organisasi dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi berantakan.

Kepala Sekolah diharuskan mampu berkomunikasi melalui proses interaksi secara langsung di lingkungan sekolah kepada bawahannya. Untuk tercapainya tujuan sekolah yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman., maka kepala sekolah juga harus bisa membangkitkan semangat kerja anggotanya. Ia harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, aman, dan penuh semangat. Tidak hanya memerintahkan bawahannya saja tanpa memberi arahan. Karena tipe kepemimpinan seperti ini akan menimbulkan dampak yang menyebabkan bawahan tidak menyukainya. Tetapi, suatu keharusan untuk kepala sekolah dalam memberi arahan kepada bawahannya ketika memerintahkan untuk melakukan suatu hal.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu Lembaga Pendidikan dapat dilihat dari bagaimana cara memimpin seorang kepala sekolah dalam suatu sekolah atau Lembaga yang ia tempati. Seberapa jauh peran kepala sekolah dalam mengelola staff dan bawahannya untuk memajukan Lembaga Pendidikan yang dipimpin. Untuk mendukung peran dan tanggung jawab kepala sekolah tersebut harus didukung oleh berbagai macam pihak di dalamnya. Antara pemimpin dan bawahannya harus

⁵ Carol O'Connor, *Kepemimpinan yang Sukses*. Jakarta: PT Indeks, 2014, hal. 62.

⁶ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. Ke-28, 2018, hal. 116.

saling memberikan pengaruh dan saling memberikan semangat antara satu dengan yang lainnya, karena kepala sekolah dan bawahannya berinteraksi dengan cara yang demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Permasalahan yang terjadi pada guru saat ini, tidak lepas dari peran kepala sekolah dalam pengelolaannya. Sudah seharusnya kepala sekolah memahami betapa pentingnya menerapkan komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinan dengan menyesuaikan karakter yang dimiliki bawahannya.

Dimana Persuasif merupakan salah satu metode komunikasi sosial yang sangat cocok diterapkan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Karena komunikasi persuasif memiliki beberapa Teknik atau cara tertentu untuk digunakan dalam penerapannya, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk melakukan sesuatu dengan senang hati, suka rela dan tanpa merasa adanya paksaan oleh siapapun. Sebagaimana Erwin P. Bettinghause menjelaskan dalam buku komunikasi persuasif bahwa komunikasi harus mengandung interaksi secara sadar dengan seseorang, yang tujuannya untuk mengubah perilaku orang tersebut atau orang lain melalui penyampaian pesan yang mudah dipahami.⁷

Selain itu juga, kepala sekolah bisa dikatakan berhasil sebagai pimpinan apabila dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dalam mempraktikkan tugasnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya pilihan yang tepat bagi kepala sekolah untuk diterapkan dalam kepemimpinan di sekolah yang berkualitas. Karena kepemimpinan transformasional memiliki keutamaan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, dan dapat menggerakkan anggotanya untuk menghasilkan pencapaian secara lebih dari biasanya. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini juga harus mampu menciptakan rasa percaya diri antara dirinya dengan bawahan atau anggotanya dan pastinya disetiap pengambilan keputusan seorang pemimpin juga selalu melibatkan bawahannya.

Sehingga gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang sangat tepat untuk diterapkan dalam mewujudkan anggota yang dapat diajak kerja sama untuk meraih target yang diharapkan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan alasan utama dan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya

⁷ Soleh Soemirat dan Asep suryana, *Komunikasi Persuasif*. Jakarta: Universitas Terbuka, Cet. Ke-6, 2014, hal. 1.25.

kepemimpinan yang disukai oleh banyak guru, maka ia akan lebih mudah dalam memberikan arahan, motivasi, pengaruh dan menggerakkan para guru untuk dapat bertindak secara kompeten dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Setelah melihat berbagai macam persoalan di atas, masalah yang sering muncul adalah masalah komunikasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak kepada etos kerja guru. Dalam menciptakan kualitas mengajar dan prestasi guru yang baik perlu diterapkannya komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai *Pengaruh Komunikasi Persuasif dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang Kota Tangerang-Selatan*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan masalah etos kerja guru yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang, diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pada sebagian guru yang masih rendah etos kerjanya, yang dapat dilihat dari rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki, tidak menunjukkan kemampuan yang dimiliki, dan rendahnya kepatuhan dalam bekerja.
2. Terdapat pada sebagian guru masih kurang dalam hal kejujuran, dilihat dari beberapa guru yang mencuri waktu pada jam kerja.
3. Terdapat beberapa guru yang disiplinnya rendah, ditandai dengan kedatangan guru dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.
4. Terdapat pada sebagian guru yang tidak membuat program kegiatan pembelajaran.
5. Terdapat pada sebagian guru memiliki semangat kerja yang rendah, dikarenakan kesejahteraan guru amat tidak menunjang dan kurang diperhatikan.
6. Terdapat pada sebagian guru kegelisahan dalam sebuah lingkungan kerja, dikarenakan banyaknya tuntutan kerja.
7. Peran kepala sekolah dalam memberdayakan fungsi kepemimpinan sekolah dan kedisiplinan belum berjalan secara optimal.
8. Terdapat pada sebagian guru yang masih kurang bervariasi dalam menggunakan metode mengajar, diketahui pada saat proses pembelajaran berlangsung.
9. Kurangnya inisiatif guru dalam memecahkan masalah yang terjadi

10. Keberadaan gaya kepemimpinan dan komunikasi persuasif kepala sekolah dapat berpengaruh pada pencapaian etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, untuk mempermudah penulis dalam penulisan dan menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini, pembatasan masalah sangat penting untuk sebuah penelitian yang lebih akurat. Maka penulis perlu memberikan batasan masalah pada penelitian ini.

Adapun fokus masalah dalam penelitian ini, yaitu: *“Pengaruh Komunikasi Persuasif dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”*.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Pamulang?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Pamulang?
- c. Apakah terdapat pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Pamulang?

D. Tujuan Penelitian

Ada pun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Pamulang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Pamulang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Pamulang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan bermanfaat di bidang Pendidikan baik secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Manfaat penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual berkaitan antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan etos kerja guru.

2. Secara praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Penulis dapat memiliki tambahan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru.
- b. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinannya agar dapat menjadi suri tauladan bagi para anggotanya dengan menggunakan komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinannya demi meningkatnya semangat para guru dalam memenuhi tanggung jawab pada tugas yang dimiliki.
- c. Peneliti menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi dan petunjuk untuk peneliti berikutnya yang membahas tentang komunikasi persuasif, gaya kepemimpinan, dan etos kerja guru.
- d. Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi dunia Pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Etos Kerja

a. Hakikat Etos Kerja

Menurut Amir Hamzah, Etos Secara etimologis memiliki asal kata dari Yunani, yaitu sebagai suatu hal yang dapat diyakini, bagaimana cara berbuat, cara bersikap serta pendapat terhadap nilai-nilai kerja yang baik.¹ Menurut Desmon dalam bukunya yang berjudul Etos Kerja menyatakan bahwa, Etos merupakan kata dalam Bahasa Indonesia yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/prinsip (*ideals*) yang menuntun untuk menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi”.² Sedangkan etos kerja menurut Mulyadi Hermanto dapat dilihat pengertiannya dari sisi praktisnya yaitu tindakan yang memberikan arah melalui sebuah penghargaan terhadap aktivitas dan cara dalam meningkatkan kreativitas.³

¹ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, Cet. Ke-1, 2019, hal. 55.

² Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016, hal. 2.

³ Mulyadi Hermanto, “Motivasi dan Etos Kerja dalam Pendidikan Islam”, dalam *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial & Keislaman*, Vol. 1, No. 2, Januari-Juni 2019, hal. 14.

Menurut Aziz al-Khayyat dalam buku Amir Hamzah kerja dimaknai ke dalam dua pengertian, dalam arti luas kerja yaitu seluruh bentuk usaha yang dilakukan seseorang baik dalam bentuk materi maupun nonmaterial. Sedangkan dalam arti khusus kerja yaitu potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁴ Menurut Abdullah dalam buku Amiruddin memaknai kerja lebih khusus yaitu merupakan usaha komersial yang menjadi suatu keharusan untuk seseorang agar dapat mempertahankan hidupnya.⁵

Sedangkan kerja menurut M. Quraish Shihab adalah sebuah aktivitas disertai dengan kekuatan yang diberikan oleh Allah swt. Menurutnya, manusia dianugerahi oleh empat daya pokok. (1) daya jasmani, (2) daya akal, (3) daya kalbu, dan (4) daya hidup.⁶

Jadi, Menurut Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat tingkah laku nyata yang disertai komitmen secara total dalam bekerja.⁷ Menurut Anoraga berpendapat bahwa etos kerja adalah pandangan atau tingkah laku seseorang terhadap suatu pekerjaan, yang menimbulkan pandangan bahwa kerja merupakan suatu hal yang mulia, sehingga pada pelaksanaannya memerlukan dorongan dan motivasi.⁸ Diperkuat dengan pendapat Madjid bahwa etos kerja ialah karakteristik yang dimiliki seseorang baik secara individu maupun kelompok.⁹

Etos kerja menurut Usman adalah sikap yang muncul atas kesadaran seseorang terhadap suatu pekerjaan yang didasari oleh sistem nilai orientasi serta nilai budaya baik secara internal maupun eksternal. Contoh dari secara internal yaitu dengan tidak adanya tumpang tindih antar keragaman budaya yang satu dengan yang lain. Sedangkan contoh dari secara eksternal yaitu kenaikan penghasilan, pemberian *reward*, dan promosi jabatan.¹⁰ Dalam buku etos kerja yang ditulis oleh Desmon Ginting mendefinisikan Etos Kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang berbunyi: "Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu

⁴ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, hal. 56.

⁵ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Jawa Timur: Qiara Media, 2019, hal. 11.

⁶ M. Quraish Shihab, *Secerca Cahaya Illahi*, Bandung: Mizan, 2002, hal. 222.

⁷ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Darma Mahardika, 2011, hal. 26.

⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal. 29.

⁹ Nurcholish Madjid, *Masyarakat Religius*, Jakarta: Paramadina, 2000, hal. 410.

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal.25.

kelompok”. Maka Etos Kerja dapat didefinisikan sebagai berikut: Sikap semangat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang berlandaskan etika dan perilaku yang baik serta meyakinkannya dengan memiliki tekad yang kuat di tempat kerjanya.¹¹

Menurut Razali Yunus dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa Etos kerja memegang peranan penting di suatu organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia di dalamnya. Tujuannya agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab yang diterima.¹² Dengan demikian, seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, maka ia akan selalu bersemangat dalam bekerja tanpa merasakan banyaknya tuntutan di dalamnya dan pastinya ia sangat bertanggung jawab atas tugas yang ia dapatkan.

Dilihat dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat yang muncul merupakan hal yang positif, yang akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan suatu hal, seperti memiliki rasa nyaman, selalu semangat dan bahagia ketika menjalankan tanggung jawab yang dimiliki, begitupula sebaliknya. Diperkuat oleh Suci Prasasti dalam jurnalnya, menyatakan bahwa etos kerja di dalam suatu organisasi sekolah sangat mutlak dibutuhkan dengan tujuan untuk memajukan mutu Pendidikan yang dapat dicapai dan pada proses pelaksanaan tugas, pastinya harus lebih efektif dan efisien.¹³

b. Ciri-ciri Etos Kerja

Di dalam buku Amir Hamzah terdapat beberapa ciri-ciri keutamaan yang menyebabkan etos kerja seseorang menjadi baik antara lain, sebagai berikut:¹⁴

- 1) Menghargai waktu, hakikat dan keberadaan etos kerja adalah cara seseorang yang memiliki kesadaran dan paham betapa berharganya waktu. Mereka menyadari pentingnya manajemen waktu untuk melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Ikhlas dalam bekerja merupakan sikap moral seseorang dalam bekerja, karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta dan bentuk

¹¹ Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, hal. 7.

¹² Razali Yunus, “Analisis Pasca Diklat Terhadap Etos Kerja Alumni: Studi Kasus Diklat Pelaporan Keuangan Angkatan II BDK Aceh Tahun 2019”, dalam *Journal of Education Science*, Vol. 6, No. 1, April 2020, hal. 13.

¹³ Suci Prasasti, “Etos Kerja dan Profesional Guru”, dalam *Jurnal Ilmiah PENJAS*, Vol. 3, No. 2, Oktober 2017, hal. 4.

¹⁴ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, hal. 57-58.

kasih sayang. Sikap ikhlas tidak hanya berdampak ke luar tetapi juga dapat membentuk kepribadian pribadi yang bersih.

- 3) Jujur merupakan suara hati masing-masing individu, yang biasa disebut dengan sebuah panggilan dari hati dan bukan disebabkan karena adanya paksaan. Bisikan yang terus menerus mengarahkan kepada nilai moral yang luhur.
- 4) Memiliki komitmen atau keyakinan yang mengikat dengan sangat kuat membelenggu hati, kemudian mengarahkan perilaku ke arah tertentu yang diyakininya.
- 5) Konsisten adalah suatu sikap yang tidak berubah-ubah, tidak pernah menyerah, dan selalu berusaha, serta selalu memegang prinsip meskipun menghadapi berbagai macam resiko yang membahayakan.

Ciri-ciri etos kerja seseorang menjadi baik, antara lain: selain dia selalu semangat dalam bekerja dan memiliki kesadaran sendiri akan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Dia juga selalu menghargai waktu (yakni selalu berusaha ketika mengerjakan tugas dan mengumpulkannya untuk tepat waktu), ikhlas dalam bekerja (ketika mendapatkan tugas dari pimpinan, dia selalu menerima dengan suka cita tanpa meminta imbalan apapun) , jujur (dalam melaksanakan tugas, seseorang yang memiliki etos kerja tinggi selalu berkata jujur atas apa yang sudah dia kerjakan), memiliki komitmen dan konsisten (seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi, ketika melaksanakan tugasnya dia memiliki komitmen dan selalu konsisten, serta tidak mudah mengikuti tindakan yang tidak baik dari rekan kerjanya).

Untuk mengetahui seseorang memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak, dapat dilihat juga dari semangat kerjanya. Sebagaimana yang dikutip oleh Weni Indriani dalam jurnalnya menyatakan terdapat beberapa ciri-ciri etos kerja, di antaranya: (1) Memiliki keahlian pada salah satu bidang yang diakui oleh organisasi tersebut, (2) Hidupnya selalu disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, (3) Selalu memiliki keinginan untuk terus belajar dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas dirinya.¹⁵

Muhaimin menjelaskan dalam bukunya bahwa etos kerja seseorang juga dapat dilihat dari cara kerjanya, di antaranya: (1) Mentaati aturan dan sangat menjaga sikap dalam bekerja, (2) Menjaga harkat dan martabat dalam bekerja, (3) Memberikan semua

¹⁵ Weni Indriani, "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen", dalam *Jurnal el-Idare*, Vol. 1, No. 2, Desember 2019, hal. 4.

kemampuan yang dimiliki kepada masyarakat.¹⁶ Sedangkan menurut Biatna yang dikutip oleh Yuni dalam jurnalnya mengemukakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari seseorang menjadikan kerja sebagai bentuk ibadah.¹⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, kualitas dan mutu Pendidikannya akan semakin meningkat. Di dalam pelaksanaannya akan terlihat bagaimana cara dan kesungguhan seorang guru dalam menjalani tanggung jawabnya. Dari situlah kita dapat mengetahui dan memahami cara seorang guru dalam menjalani pekerjaannya yang dipengaruhi oleh etos kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Hubungan etos kerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya penanaman sikap yang baik, memiliki latar belakang dalam keragaman budaya, upah kerja yang menjamin, dan memiliki suasana nyaman dalam bekerja.¹⁸ Oleh karena itu, sesuai dengan fungsinya, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- 1) Atmosfir Pendidikan diciptakan dengan cara menyenangkan, mengembangkan kreativitas, penuh semangat dan komunikatif;
- 2) Secara professional mempunyai komitmen untuk meningkatkan mutu Pendidikan; dan
- 3) Menjaga nama baik organisasi, profesi, dan kedudukan serta memberikan suri tauladan yang baik.¹⁹

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap etos kerja, dapat dilihat dari fungsinya, antara lain: bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk terampil, imajinatif dan bernilai dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran agar tidak terjadi kejenuhan pada peserta didik, dengan tujuan agar terciptanya suasana yang menyenangkan, dapat meningkatkan mutu Pendidikan dan meningkatkan kepercayaan seseorang.

¹⁶ Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009, hal. 33.

¹⁷ Yuni Rafta, dkk, "Pengaruh Kebijakan Wajib Shalat Berjamaah Terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu", dalam *Jurnal Khazanah*, Vol. 6, No. 1, Juni 2013, hal. 5.

¹⁸ Ary Gunawan, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1994, hal. 37.

¹⁹ Imam Machalli dan Ara Hidayat, *The Handbook of education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, hal. 194.

Menurut Winardi yang dikutip oleh Diyah dalam jurnalnya menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja seseorang, di antaranya: (1) Faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat mensejahterakan para karyawan. (2) Faktor imbalan, selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras. (3) Faktor kultur, memberikan contoh yang baik kepada karyawan. (4) Faktor mental dari bawahan, suatu perusahaan memiliki karyawan yang mentalnya kuat maka karyawan tersebut akan tetapi memiliki motivasi kerja walaupun dari ketiga faktor di atas kurang mendukung.²⁰

Menurut Eko Jalu, terdapat 7 (tujuh) etos kerja terbaik dan mulia di antaranya:²¹

- 1) Memiliki sifat yang tidak pernah berkata bohong
- 2) Memiliki pemikiran yang kreatif
- 3) Memiliki sifat yang empati
- 4) Melakukan pekerjaan dengan suka cita
- 5) Selalu memiliki pemikiran yang positif
- 6) Saling bekerja sama
- 7) Penuh dengan tanggung jawab

Etos kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya ia selalu jujur dalam bekerja dan berbicara, memiliki kreativitas tanpa batas, selalu peduli dengan lingkungan sekitar, mengerjakan segala sesuatu dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan ataupun pujian dari orang sekitar, memiliki tujuan yang harus dicapai untuk ke depannya, selalu mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri dan pastinya selalu disiplin dan sangat bertanggung jawab.

Menurut Anoraga, terdapat beberapa aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja, di antaranya:²²

- 1) Agama. Merupakan suatu sistem nilai yang sangat memberikan pengaruh dan merupakan suatu pola hidup yang menentukan para penganutnya.
- 2) Budaya. Merupakan suatu sistem orientasi nilai budaya pada masyarakat yang berkepentingan, sehingga kualitas etos kerja ini dapat ditentukan.

²⁰ Diyah Fitriani, dkk, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga", dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 8, No. 1, 2019, hal. 27.

²¹ Eko Jalu Santoso, *Tujuh Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012, hal. 25.

²² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, hal. 52.

- 3) Sosial Politik. Merupakan sikap yang sangat mudah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Kondisi wilayah/Geografis. Kondisi wilayah sangat kontributif dalam memberikan pengaruh manusia yang berada di dalamnya.
- 5) Pendidikan. Pada dasarnya Pendidikan merupakan suatu wadah untuk memberikan peningkatan kepada sumber daya manusia yang akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi.
- 6) Bentuk perdagangan. Merupakan struktur ekonomi yang sangat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat. Dimana dapat mensejahterakannya melalui pemberian insentif bagi anggota masyarakat untuk berproses secara cermat.
- 7) Motivasi Intrinsik Individu. Pada dasarnya adanya dorongan yang melekat disetiap individu adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja, sehingga ia akan memiliki etos kerja yang tinggi. Karena suatu pandangan dan sikap seseorang merupakan etos kerja yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

Dari ketujuh poin di atas, faktor-faktor yang sangat memberikan pengaruh etos kerja, menurut Anoraga tidak terlepas dari faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, Pendidikan, bentuk perdagangan, dorongan yang melekat pada individu. Ketujuh poin di atas saling berkaitan dan saling mendukung sehingga terciptanya etos kerja yang baik dan ketika melaksanakan tugas akan dikerjakan dengan penuh suka cita tanpa merasa terpaksa atau tidak nyaman.

d. Perbedaan Etika dan Etos Kerja

Sebelum memahami etos kerja lebih dalam lagi, mari kita cari tahu terlebih dahulu perbedaan antara etika dengan etos kerja. Menurut Erni dalam bukunya menyatakan bahwa Etika dikenal oleh masyarakat yaitu sebagai bahasa yang memiliki arti yang sama dengan moral (moralitas) dan akhlak. Selain itu juga, kata akhlak juga sama dengan kata adab di dalam bahasa arab.²³ Kata etika berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti sebagai ilmu yang membahas tentang perbuatan yang baik dan perbuatan yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak).

²³ Erni Trisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2016, hal. 49.

Dalam Bahasa Yunani kata etika, yaitu “*ethics*”, yang memiliki arti sifat atau kebiasaan.²⁴ Dalam buku Djakfar menyatakan bahwa secara teroretis, etika dapat dibedakan ke dalam dua pengertian. *Pertama*, etika berdasarkan adat istiadat atau kebiasaan hidup yang baik yang terdapat pada diri seseorang maupun banyak orang yang sudah diwariskan. *Kedua*, etika merupakan suatu nilai atau norma yang berkaitan dengan kehidupan manusia.²⁵ Dapat disimpulkan bahwa etika adalah merupakan ilmu yang mempelajari tentang perilaku, baik moral maupun immoral.

Menurut Udin Rinaldi dalam jurnalnya mengartikan bahwa etos merupakan sebuah keyakinan seseorang yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang maupun sekelompok, atau institusi.²⁶ Menurut Euis dan Dani memaknai etos di dalam jurnalnya adalah bahwa etos berkaitan dengan suatu situasi atas keberadaan *effort* dalam kinerja serta pekerjaan.²⁷ Sedangkan Sudirman di dalam bukunya menyatakan bahwa etos membahas tentang semangat dalam menjalani hidup, seperti semangat bekerja, semangat menuntut ilmu dan meningkatkan keterampilan agar dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik di masa depan.²⁸

Jadi perbedaan antara etika dengan etos kerja terletak pada cara penerapannya. Dimana etika membicarakan tingkah laku manusia, baik moral maupun immoral yang dilakukan dengan sadar. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang dalam bekerja dan merupakan suara hati yang tulus dan ikhlas untuk mau bekerja keras tanpa mengharapkan imbalan kepada siapapun.

e. Langkah-langkah membangun etos kerja

Untuk menciptakan etos kerja yang baik dan sesuai dengan harapan yaitu dengan menanamkan pemikiran dan pandangan yang positif tentang kerja di antaranya adalah pekerjaan yang sedang dilakukan sangatlah menyenangkan bukan dijadikan beban sehingga

²⁴ Juhaya Pradja, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013, hal. 79.

²⁵ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, Jakarta: Penebar Swadaya Group, 2012, hal. 14-16.

²⁶ Udin Rinaldi, “Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Sentosa Pontianak”, dalam *Jurnal Eksos*, Vol. XI, No. 1, Agustus 2016, hal. 4.

²⁷ Euis Nessia Fitri dan Dani Rahman Hakim, “Optimalisasi Etos Kerja Guru SMK Jakarta Barat Melalui Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional”, dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 17, No. 1, Januari 2020, hal. 2.

²⁸ Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, Bandung: Pustaka Nusantara, 2003, hal. 1.

bekerja dilakukan dengan rasa penuh tanggung jawab, dilakukan dengan ikhlas, bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan menyukai pekerjaannya.²⁹

Langkah-langkah membangun etos kerja yang baik di antaranya sebagai berikut:³⁰

- 1) Memiliki rasa percaya diri, ialah bagaimana seorang pada saat bekerja adanya kepercayaan pada dirinya, tidak bergantung dengan orang lain dan percaya bahwa rezeki sudah diatur oleh Allah SWT.
- 2) Bertujuan pada tugas dan hasil, ialah pada saat bekerja harus tekad yang kuat dan penuh inisiatif.
- 3) Berani mengambil resiko, ialah pada saat bekerja suka pada tantangan, karena meyakini bahwa setelah merasakan sulit pasti akan merasakan mudah.
- 4) Memiliki kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara luas untuk mengetahui segala hal.
- 5) Orientasi pada masa depan, ialah pada saat bekerja harus memiliki target yang ingin dicapai untuk kedepannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah untuk membangun etos kerja yang baik yaitu harus memiliki kepercayaan diri, orientasi pada tugas dan hasil yang dikerjakan, berani mengambil resiko yang akan terjadi, mengetahui segala hal, dan memiliki orientasi pada masa depan.

Menurut Buchori yang dikutip oleh Syarifuddin menyatakan bahwa keadaan etos kerja seseorang dapat dilihat dari cara bekerjanya dengan memperhatikan 3 ciri dasar, di antaranya: memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai pekerjaan yang berkualitas, dalam bekerja memiliki keamanan harga diri, dan memiliki keinginan untuk membuat karya agar dapat disebarluaskan kepada masyarakat.³¹

f. Etos kerja dalam Al Qur'an

Dalam Islam memiliki semangat dalam bekerja itu sangat dianjurkan, karena bekerja merupakan ibadah. Tujuan bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi juga

²⁹ Nining Wahyuningsih, "Membangun Sikap dan Etos Kerja Perspektif Syariah," dalam *Jurnal Al-Amwal*, Vol. 8 No. 2, Tahun 2016, hal. 2.

³⁰ Al Mizan, "Meningkatkan Etos Kerja Berkualitas dan Kepedulian Sosial", dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2017, hal. 14.

³¹ Syarifuddin, "Membangun Etos Kerja Guru", dalam *Jurnal Al-Amin*, Vol. 1, No. 2, 2018.

harus mencari ridho Allah.³² Sebagaimana di dalam Al-Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang membahas tentang etos kerja. Dalam Al-Qur'an manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Seperti yang dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam Tafsir Al-Maraghi, pada ayat ini menjelaskan tentang bekerja itu wajib. Bekerja untuk dunia dan akhirat merupakan salah satu kunci dari sebuah kebahagiaan untuk diri sendiri dan untuk bangsa. Dalam bekerja kita tidak boleh bertindak sembarangan, karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia akan selalu dilihat oleh Allah SWT. Baik perbuatan tersebut dilakukan secara sembunyi-sembunyi ataupun secara terang-terangan. Allah SWT juga mengetahui niat dan tujuan dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, perbuatan yang dilakukan juga akan diketahui oleh Rasul-Nya dan seluruh orang-orang mukmin. Pekerjaan yang dilakukan seseorang akan diketahui keikhlasannya, karena pada hari kiamat semua perbuatan yang dilakukan akan diminta pertanggung jawaban dan semua perbuatan akan diberi balasan. Bagi yang melakukan perbuatan atau amal yang baik, maka akan mendapatkan balasan berupa pahala, sedangkan bagi yang melakukan perbuatan atau amal yang buruk, maka akan mendapatkan balasan berupa siksaan.³³

Dalam ayat tersebut Allah juga memerintahkan kepada Rasul-Nya, agar beliau menyampaikan kepada ummat muslim untuk membersihkan diri dari banyaknya dosa dan bertaubat dengan cara melakukan amal sholeh, bersedekah dan mengeluarkan zakat. Selain itu, Allah juga memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa ummatnya diperintahkan

³² Mochtar Bochari, *Pendidikan Dalam Pembangunan*, Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 1994, hal. 40.

³³ Ahmad Mustofa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi Juz XI*, Penerjemah Anshori Umar Sitanggal dkk, Semarang: CV Toha Putra, 1993, hal. 36.

untuk mengerjakan banyak amal shaleh. Karena apabila mereka mengerjakan banyak amal shaleh, maka ketika di alam akhirat mereka akan mendapatkan balasan atas amal perbuatan yang sudah mereka kerjakan di dunia sehingga mereka merasakan kedekatannya dengan Allah dan Rasul-Nya.³⁴

Dalam Islam juga menjelaskan bahwa Ibadah tidak hanya sebatas shalat, zakat, puasa, dan pergi haji akan tetapi di dalam ibadah harus dimasukkan nilai-nilai kebijakan dalam kehidupan sehari-hari salah satu contohnya yaitu bekerja.³⁵ Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk tidak diam ditempat melainkan harus bekerja, pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang baik dan halal serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ummatnya. Suatu profesi merupakan kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya.³⁶ Karena Allah SWT selalu mengawasi dan melihat perbuatan yang kita lakukan dan pastinya Allah SWT akan meminta pertanggungjawaban atas apa yang sudah kita kerjakan selama ini. Maka dari itu, bekerjalah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan serta harus disertai dengan etos kerja yang baik.

Sebagaimana di dalam buku Yusuf Al Qhardawi yang berjudul *Shadaqah* (cara islam mengentaskan kemiskinan) menjelaskan bahwa di dalam islam bukan hanya sekedar memenuhi naluri saja untuk para pekerja keras yaitu memenuhi kepentingan perut semata. Melainkan islam memberikan arahan kepada ummatnya untuk memiliki target yang ideal yaitu hanya untuk mencari berkah dan ridho dari Allah SWT.³⁷ Maka dari itu secara keagamaan semua aktivitas harus dilakukan dengan target memperoleh ridho Allah, dari ridho Allah lah semua pekerjaan akan terasa mudah dan memberi nilai yang tinggi terhadap hasil yang didapat.³⁸

Rezeki akan diberikan oleh Allah SWT kepada hambanya yang mau berusaha dan bekerja keras. Karena pada hakikatnya

³⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, Jilid 4, 2012, hal. 201.

³⁵ Hakim Abdul Hamid, *Aspek-aspek Pokok Agama Islam*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1983, hal. 62.

³⁶ H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, hal. 88.

³⁷ Yusuf Al Qhardawi, *Shadaqah: Cara Islam Mengentaskan Kemiskinan*, Jakarta: Gema Insani, 1996, hal. 56

³⁸ Sri Edi Suwasono, dkk, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*, Jakarta: UI Press, 1988, hal. 64.

rezeki yang Allah SWT berikan semuanya sama, tergantung usaha dan kerja keras yang dilakukan dari masing-masing hambanya. Seperti yang Allah SWT jelaskan dalam QS. Al-Isra ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah SWT memberitahukan betapa mulia dan hormatnya anak cucu Adam, yakni kemuliaan yang diberikan-Nya kepada mereka bahwa Dia telah menciptakan mereka dalam bentuk yang paling baik dan paling sempurna diantara makhluk lainnya.

(Yaitu) sesosok makhluk yang dapat memijakkan kedua kakinya dimuka bumi, berjalan tegak dan makan dengan menggunakan kedua tangannya. Sedangkan makhluk lain seperti tumbuhan dan hewan. Dilihat dari berbagai macam binatang ada yang berjalan dengan keempat kakinya dan makan dengan menggunakan mulutnya. Selain itu, Allah SWT juga memberikan panca indera dan hati bagi manusia, dengan begitu manusia dapat memperoleh banyak manfaat dan semakin mengerti akan kesempurnaan yang sudah diberikan oleh-Nya.

Dan kami angkut mereka di daratan, yakni dengan memakai hewan kendaraan seperti unta, kuda, dan begal; sedangkan di lautan dengan perahu dan kapal laut. Dan kami beri mereka rezeki yang baik-baik, yaitu berupa hasil tanam-tanaman, buah-buahan, juga daging dan susu serta berbagai jenis makanan lainnya yang beraneka ragam serta lezat dan bergizi. Dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna. Manusia lebih utama daripada makhluk hidup lainnya, juga lebih utama daripada semua jenis makhluk.³⁹

Selain itu juga, kewajiban untuk para pekerja harus menjaga amanah yang diberikan dan tidak diperkenankan melakukan pekerjaan yang tidak bisa menjaga amanah. Sebagaimana yang terdapat dalam QS. Al-Anfal ayat 27 yang berbunyi:

³⁹ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah M. Abdul Ghoftar, Jakarta: Pustaka Imam As-Syafi'i, Jilid 3, 2009, hal. 749.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا ءَمَنَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ
تَعْلَمُونَ

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ‘Abdur Razzaq bin Abi Qatadah dan Az-Zuhri berkata: “Ayat ini turun berkenaan dengan Abu Lubabah bin ‘Abdul Mundzir, saat diutus oleh Rasulullah SAW ke Abni Quraizhah guna memerintahkan mereka untuk menerima keputusan Rasulullah SAW, lalu mereka meminta pendapat darinya dalam hal ini, lalu ia memberikan pendapat kepada mereka dan memberikan isyarat dengan tangannya ke lehernya, maksudnya hal itu adalah penyembelihan. Kemudian Abu Lubabah sadar dan melihat bahwa dirinya telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya, maka dia bersumpah tidak akan merasakan makanan apapun sehingga meninggal, atau Allah menerima taubatnya.⁴⁰

Abu Lubabah pergi ke masjid Madinah, lalu mengikatkan dirinya pada salah satu tiang masjid, lalu ia berdiam disana selama Sembilan hari, sehingga ia terjatuh tak sadarkan diri karena kelelahan, sehingga Allah menurunkan (ayat tentang) penerimaan taubatnya kepada Rasul-Nya, maka orang-orang berdatangan kepadanya memberikan berita gembira atas diterima taubatnya. Mereka hendak melepaskannya dari tiang itu, lalu dia bersumpah bahwa tidak boleh ada seseorang pun yang boleh melepaskan ikatannya selain Rasulullah SAW dengan tangan beliau. Lalu Rasulullah SAW melepaskannya, kemudian ia berkata: “Wahai Rasulullah, sesungguhnya saya telah bernadzar untuk melepas seluruh hartaku sebagai sedekah”. Maka Rasulullah SAW bersabda: “Cukuplah 1/3-nya engkau sedekahkan dengan harta itu”.⁴¹

Ali bin Abi Talhah telah meriwayatkan dari Ibnu Abbas sehubungan dengan makna firman-Nya yang memiliki arti “Dan (juga) janganlah kalian mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan

⁴⁰ Abu al Fida bin Isma’il bin ‘Amr bin Katsir al-Quashi Al Dimsiyiqi, *Tafsir Al Qur’an Al ‘Azhim*, Penerjemah: M. Abdul Ghoffar E.M, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi’I, Jilid 4, 2003, hal. 30.

⁴¹ Abu al Fida bin Isma’il bin ‘Amr bin Katsir al-Quashi Al Dimsiyiqi, *Tafsir Al Qur’an Al ‘Azhim*, Penerjemah: M. Abdul Ghoffar E.M, hal. 31.

kepadamu”. Amanah adalah segala macam amal perbuatan yang diperhatikan Allah SWT kepada hamba-hamba Nya. Maksudnya adalah kewajiban, ia juga berkata: “Jangan berkhianat”, maksudnya adalah jangan melanggar amanat itu. Dalam Riwayat lain, ia berkata: Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul-Nya”, dengan meninggalkan sunnahnya dan melakukan kemaksiatan kepadanya.

Ayat di atas menjelaskan kepada para pekerja, untuk dapat menjaga amanah yang sudah dipercayakan kepadanya dengan sebaik mungkin. Sama halnya dengan seorang guru, guru harus bersikap profesionalitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Asmani bahwa seorang guru harus menunjukkan kualitas dari suatu pekerjaannya yang sesuai standar dengan apa yang diinginkan dan dicapai.⁴² Selain itu juga seorang guru yang memiliki profesionalitas, guru tersebut pasti selalu mengevaluasi diri untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.⁴³ Al-Qur’an juga telah menjelaskan bagaimana seorang muslim harus bekerja. Salah satunya yaitu harus memiliki etos kerja yang baik. Karena etos kerja sangat diperlukan dalam bekerja agar terciptanya pekerja yang adil, jujur dan dapat menjaga amanah.

g. Indikator Etos Kerja

Organisasi guru juga diatur dalam sebuah sistem organisasi. Jika kepala sekolah diasumsikan sebagai manager, maka guru dan staf sekolah adalah karyawan. Menurut Nitisemito dalam buku Amir Hamzah mengatakan bahwa indikasi tinggi rendahnya etos kerja karyawan (guru) dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:⁴⁴

- 1) Produktivitas kerja, seberapa tinggi capaian hasil kerja guru berdasarkan beban yang diwajibkan serta beban tambahan yang ditanggung.
- 2) Absensi, tinggi rendahnya absensi dapat menjadi indikator tinggi dan rendahnya semangat kerja. Jika dilihat secara keseluruhan maka dapat diambil rata-rata absensi para guru, baik secara perorangan maupun keseluruhan.
- 3) Tingkat mutasi, dalam skala besar tingkat keluar masuknya guru dari satu wilayah ke wilayah lain dapat menjadi ukuran kondusifitas wilayah atau tempat kerja tertentu.
- 4) Kegelisahan dalam sebuah lingkungan kerja akan terjadi jika semangat kerja turun. Kegelisahan dapat terjadi karena adanya rasa tidak tenang pada saat bekerja, selalu berkeluh kesah serta hal-hal negatif yang lain.

⁴² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Sukses PLPG*, Jakarta: PT Indeks, 2011, hal. 46.

⁴³ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta: PT Indeks, 2011, hal. 14.

⁴⁴ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, hal. 59-60.

- 5) Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, terhadap kebijakan atau sistem yang dijalankan, pada tingkat tertentu tuntutan dapat berdampak sangat berbahaya.
- 6) Pemogokan, merupakan wujud dari ketidakpuasan dan kegelisahan pada tingkat yang sudah sangat serius, bahkan mogok kerja dapat terjadi dalam skala yang sangat besar.

Menurut Myrdal yang dikutip oleh Irda Husni menyatakan bahwa indikator seseorang yang mempunyai etos kerja banyak diungkapkan oleh para ahli, menurutnya perilaku yang mencerminkan etos kerja meliputi: mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat, memiliki keterampilan yang tak terbatas, memiliki sikap tekun, selalu tepat waktu, bersikap sederhana dan jujur, siap menerima resiko dari keputusan yang sudah diambil, terdapat niat untuk merubah diri menjadi lebih baik, selalu semangat dalam menggunakan kesempatan yang diterima, memiliki sikap mau diajak untuk bekerjasama, dan selalu memandang jangka Panjang yaitu ke masa depan.⁴⁵

Menurut Salamun yang dikutip oleh Irda Husni mengemukakan etos kerja dapat diukur melalui variabel-variabel berikut, di antaranya: “dapat hidup secara disiplin, selalu bekerja keras, bersikap jujur dan penuh tanggung jawab, selalu rajin dan tekun, dan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin.”⁴⁶

Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Misalnya, faktor atau pendapatan, adanya iklim kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya. Namun, pada prinsipnya naik turunnya semangat kerja disebabkan oleh tingkat ketidakpuasan guru dan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, tugas pimpinan sebagai manajerial harus memastikan bahwa kebutuhan material dan kebutuhan immaterial para guru dan karyawan terjamin dengan baik untuk meminimalkan permasalahan yang mungkin terjadi di sekolah. Etos kerja merupakan salah satu variabel yang dapat dijadikan variabel penting dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi.

2. Komunikasi Persuasif

a. Hakikat Komunikasi dan Komunikasi Persuasif

Sebagai manusia kita membutuhkan interaksi antar satu dengan yang lainnya dalam menjalankan kehidupan. Sebagaimana kita ketahui bahwa sudah banyak orang yang mendefinisikan

⁴⁵ Irda Husni, “Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”, dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.2, No.1, Juni 2014, hal. 3.

⁴⁶ Irda Husni, “Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”, hal. 3.

pengertian komunikasi. Istilah komunikasi berasal dari bahasa inggris *communication*. Komunikasi memiliki arti sebagai suatu proses bertukarnya informasi antara satu individu dengan individu lainnya melalui tingkah laku, tanda-tanda, ataupun sistem lambang-lambang.⁴⁷

Secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* yang artinya adalah bahwa komunikasi akan terjadi apabila terdapat dua orang yang saling berkomunikasi dan memiliki pembahasan yang sama.⁴⁸ Istilah lain dari komunikasi yaitu *communicare* yang berarti berpartisipasi, memberitahukan, atau menjadi miliki bersama.⁴⁹

Arti komunikasi secara terminologis yang berarti sebuah informasi yang disampaikan melalui proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Maksudnya sangatlah jelas bahwa dalam menjalin komunikasi sejumlah orang selalu dilibatkan, guna untuk menyatakan sesuatu kepada orang lain.⁵⁰ Saling memahami merupakan tujuan utama dari diadakannya sebuah komunikasi, karena komunikasi sangat bergantung pada kemampuan kita dalam penyampaian makna untuk memahami satu sama lain.⁵¹ Menurut Wilson dalam bukunya menyebutkan bahwa Fungsi komunikasi dalam organisasi terdiri dari empat fungsi, yaitu: (1) fungsi pengawasan, (2) sebagai motivasi, (3) pengungkapan emosi, dan (4) sebagai informasi.⁵²

Menurut Mulyana yang dikutip oleh Zikri terjadinya komunikasi dikarenakan adanya berbagai tingkat kesengajaan, dari komunikasi yang tidak sengaja sama sekali hingga komunikasi yang benar-benar direncanakan dan disadari.⁵³ Menurut Stephen P. Robbins suksesnya komunikasi seseorang secara keseluruhan juga mencakup kecakapan berbicara, berpikir, membaca, dan

⁴⁷ Harjani Hefni, *Komunikasi Islam*, Jakarta: KENCANA, 2015, hal. 2.

⁴⁸ Onong Uchjana Effendy, *Dinamika Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. Ke-7, 2008, hal. 3-4.

⁴⁹ Susanti dan Dyah Nurul Maliki, "Komunikasi Persuasif dalam Kampanye Anti-Kekerasan Seksual oleh Komunitas Lentera Sintas Indonesia", dalam *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, Vo. VII, No. 1, Mei 2019, hal. 3.

⁵⁰ Onong Uchjana Effendy, *Dinamika Komunikasi*, hal. 4.

⁵¹ Dwi Nurina Pitasari, "Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung", dalam *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, Vol. 3, No. 2, Desember 2015, hal. 6.

⁵² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 361-362.

⁵³ Zikri Fachrul Nurhadi, *Teori Komunikasi Kontemporer*, Depok: Kencana, Cet. Ke-1, 2017, hal. 2.

mendengarkan karena sikap kita memengaruhi perilaku kita.⁵⁴ Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner yang dikutip oleh Wiryanto mendefinisikan komunikasi sebagai berikut: “*communication: the transmission of information, ideas, emotions, skills, etc. by the uses of symbol.....*” (komunikasi adalah penyampaian informasi baik dalam bentuk inspirasi, emosi, keterampilan, dan sebagainya. Tindakan atau Teknik penyampaian inilah yang biasanya disebut komunikasi).⁵⁵

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, komunikasi diartikan sebagai pengiriman maupun pemeroleh pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.⁵⁶ Diperkuat dengan Ali dan Hastasari yang menyimpulkan dalam jurnalnya bahwa adanya sebuah komunikasi untuk saling melengkapi serta menolong dalam kehidupan sehari-hari.⁵⁷ Sementara menurut Hardiansyah dalam bukunya menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan untuk menyampaikan informasi, mengekspresikan ide, menyampaikan perasaan, pengetahuan, pikiran, dan perasaan, serta memahami apa yang diungkapkan oleh orang lain.⁵⁸

Tujuan dari komunikasi persuasif adalah untuk mengubah perilaku, sikap, ataupun pendapat. Sumber Istilah *persuasi* (persuasion) dari perkataan Latin *persuasion*. Kata kerjanya adalah *persuadere* yang berarti membujuk, mengajak, atau merayu.⁵⁹ Menurut Kamus Ilmu Komunikasi, komunikasi persuasif diartikan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi sikap, pendapat, dan tindakan orang dengan menggunakan manipulasi psikologis sehingga orang tersebut bertindak seperti atas kehendaknya sendiri.⁶⁰

Para ahli komunikasi sering kali menekankan bahwa salah satu dari kegiatan psikologis adalah komunikasi persuasi. Penegasan ini dimaksudkan untuk mengadakan perbedaan antara persuasi

⁵⁴ Zikri Fachrul Nurhadi, *Teori Komunikasi Kontemporer*, hal. 103.

⁵⁵ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo, 2004, hal. 7.

⁵⁶ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2008.

⁵⁷ Hanafiah Ali dan Chatia Hastasari, “Komunikasi Persuasif pada Hubungan Interpersonal Perokok Aktif dan Pasangannya”, dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. III, No. 1, Februari 2020, hal. 36.

⁵⁸ Hardiyansyah, *Komunikasi Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi*, Yogyakarta: Gava Media, 2015, hal. 13.

⁵⁹ Onong Uchjana Effendy, *Dinamika Komunikasi*, hal. 21.

⁶⁰ Nisful Laily Zain, *Strategi Komunikasi Persuasif dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*, Jurnal Nomosleca, Vol.3, No.2, 2017, hal. 598.

dengan *koersi* (coersion). Tujuan dari keduanya adalah sama, yakni sama-sama untuk membuat sikap orang berubah, dapat memberikan pendapat, atau menunjukkan perilaku versi terbaiknya. Perbedaannya pada pelaksanaannya yaitu persuasi dilakukan dengan sikap yang mengandung sifat-sifat manusiawi, sedangkan koersi dilakukan dengan mengandung sanksi atau ancaman. Akibat dari kegiatan koersi adalah merubah sikap seseorang, pendapat, atau perilaku secara paksa karena adanya ancaman, sehingga menimbulkan rasa yang tidak senang. Sedangkan akibat dari kegiatan persuasi adalah menyadarkan seseorang, melakukannya secara suka rela disertai dengan perasaan senang.⁶¹

A.W. Widjaja mendefinisikan komunikasi persuasif sebagai suatu proses usaha dalam berkomunikasi dengan tujuan untuk meyakinkan orang untuk melakukan perbuatan atau bertingkah laku sesuai dengan apa yang komunikator harapkan dengan cara membujuk tanpa adanya paksaan dan tanpa menggunakan kekerasan.⁶² Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, persuasi diartikan sebagai caranya sedangkan persuasif yang menunjukkan kata sifat. Sebagaimana komunikasi persuasif menurut Suhandang adalah sebuah proses atau cara untuk dapat memberikan pengaruh, merubah, atau mengajak khalayak agar sesuai dengan komunikator.⁶³ Ditegaskan juga oleh Bovee dan Thill bahwa kegiatan komunikasi persuasif dapat dipandang sebagai segala bentuk upaya untuk membujuk orang, kelompok orang atau masyarakat.⁶⁴

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, membuktikan bahwa komunikasi persuasif merupakan komunikasi yang sangat tepat untuk digunakan dalam berinteraksi, karena komunikasi persuasif bertujuan untuk merubah seseorang atau memberikan pengaruh kepercayaan, sikap, dan perilaku seseorang sehingga bertindak sesuai dengan apa yang komunikator harapkan dengan cara membujuk tanpa adanya paksaan atau tanpa kekerasan, meyakinkan agar orang tersebut dapat dengan mudah menerima isi pesan yang disampaikan kepadanya.

b. Bentuk-bentuk Komunikasi

Bentuk-bentuk komunikasi terbagi ke dalam tiga bagian, di antaranya:

⁶¹ Onong Uchjana Effendy, *Dinamika Komunikasi*, hal. 21-22.

⁶² H. A.W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-5, 2008, hal.66.

⁶³ Kutadi Suhandang, *Retrorika: Strategi, Teknik, dan Taktik Berpidato*, Bandung: Nuansa, 2009, hal. 159.

⁶⁴ Bovee dan Thill, *Komunikasi Bisnis Edisi Kedelapan*, Jakarta: Indeks, 2007, hal. 8.

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang mengatur mekanisme hubungan antara pemerintah (atasan) dengan segenap Lembaga dan organisasinya (bawahan) yang secara struktur fungsional saling berkaitan.⁶⁵ Menurut Stephen yang dikutip oleh Diana dalam bukunya yang berjudul komunikasi antar pribadi menyatakan bahwa komunikasi vertikal dibagi ke dalam dua bagian, yaitu lebih lanjut ke arah bawah dan ke atas.⁶⁶

- a) Komunikasi ke arah bawah yaitu mengalirnya suatu proses komunikasi dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Dengan kata lain komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang menunjukkan bahwa arus pesannya mengalir yang berasal dari atasan kepada bawahan.⁶⁷

Dalam jurnal Lidia menjelaskan bahwa contohnya seperti mengirimkan pesan dari kepala sekolah kepada para guru adalah komunikasi ke bawah. Hal yang berkaitan dengan suatu perintah seringkali merupakan contoh jelas untuk komunikasi ke bawah yang biasanya bersamaan dengan penjelasan prosedur, tujuan dan sebagainya.⁶⁸

- b) Komunikasi ke arah atas yaitu komunikasi yang mengalir ke tingkat atas atau yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi.⁶⁹ Dengan kata lain komunikasi ke atas bersifat hal-hal yang berkaitan dengan suatu komentar dan permohonan serta bisa juga memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.⁷⁰ Komunikasi ke arah atas ini biasa digunakan untuk memberi umpan balik ke atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran, dan menyampaikan berbagai macam masalah yang sering dihadapi oleh para bawahan.

⁶⁵ Khoirul Muslimin, *Buku Ajar Komunikasi Politik*, Yogyakarta: UNISNU PRESS, 2019, hal. 44

⁶⁶ Diana Ariswanti Triningtyas, *Komunikasi Antar Pribadi*, Jawa Timur: Cv. Ae Media Grafika, Cet. Ke-1, 2016, hal. 19-21.

⁶⁷ Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hal. 108.

⁶⁸ Lidia Wati Evelina dan Mia Angeline, "Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal: Studi pada BINUS University", dalam *Jurnal Humaniora*, Vol. 5, No. 1, April 2014, hal. 5.

⁶⁹ Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, hal. 116.

⁷⁰ Lidia Wati Evelina dan Mia Angeline, "Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal: Studi pada BINUS University", dalam *Jurnal Humaniora*, hal. 5.

Komunikasi ke atas menyebabkan para atasan merasa sadar atas apa yang dirasakan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya, rekan sekerjanya, dan organisasi secara umum. Komunikasi ke atas juga menjadi andalan para atasan untuk menemukan gagasan mengenai cara memperbaiki kondisi.⁷¹ Namun bentuk komunikasi ini mempunyai kelemahan, kelemahannya yaitu dalam penyampaian informasi terkadang sering terjadi ketidak benaran informasi yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan. Tetapi itu semua tidak akan terjadi jika penyampaian informasinya benar dan para atasan dapat memberikan masukan yang sangat berharga dalam mengambil sebuah keputusan.

Contoh dari komunikasi vertikal di antaranya adalah pimpinan memberikan informasi dan instruksi yang jelas, selalu memberikan penjelasan pada saat melakukan perintah, mengadakan rapat, staf memberikan laporan atas apa yang sudah dikerjakan, dan memberikan saran-saran.⁷²

2) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang mengatur dan mengharmoniskan kehidupan bermasyarakat dengan menciptakan pengertian timbal balik antara satu kelompok dengan kelompok lainnya.⁷³ Menurut Stephen yang dikutip oleh Diana dalam bukunya yang berjudul komunikasi antar pribadi menyatakan bahwa Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi di antara anggota kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara para manager pada tingkat yang sama, atau di antara setiap personil yang secara horisontal ekuivalen.⁷⁴

Menurut Montana dan Greene yang dikutip oleh Djoko dalam bukunya yang berjudul ekonomi bisnis menyatakan bahwa Tujuan komunikasi horizontal yaitu untuk melakukan komunikasi persuasi, memberikan pengaruh terhadap seseorang, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang sejajar dalam kedudukannya.⁷⁵ Menurut Hirokawa yang dikutip

⁷¹ Winbaktianur. "Analisis Komunikasi dalam Organisasi", dalam *Jurnal Al-Qalb*, Jilid 9, Edisi 2, September 2017, hal. 6.

⁷² Irvana Natasya, *Komunikasi Vertikal*, Lihat dalam: <https://haloedukasi.com/komunikasi-vertikal>, Diakses pada tanggal 6 November 2020.

⁷³ Khoirul Muslimin, *Buku Ajar Komunikasi Politik*, hal. 44.

⁷⁴ Diana Ariswanti Triningtyas, *Komunikasi Antar Pribadi*, hal. 21.

⁷⁵ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Penerbit Erlangga, Edisi Ketiga, 2006, hal. 42.

oleh Nathania dalam jurnalnya menjelaskan bahwa terdapat empat manfaat dari komunikasi horizontal, yaitu: mengatur segala macam tugas, memecahkan suatu masalah, resolusi konflik, dan berbagai informasi.⁷⁶

Sebagaimana dalam artikel Corrie terdapat delapan contoh dari komunikasi horizontal dalam organisasi, di antaranya: komunikasi antar staff akuntan, komunikasi antar manajer, komunikasi antara direktur dengan kolega, komunikasi antara sekretaris dengan internal audit, komunikasi antar kepala departemen, komunikasi antar admin Gudang dengan *purchasing*, komunikasi antar direktur, dan komunikasi antar divisi.⁷⁷

3) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal biasa disebut dengan komunikasi silang.⁷⁸ Bentuk komunikasi yang satu ini sangatlah berbeda dari komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi diagonal ini terjadi pada organisasi yang berbeda dengan melibatkan komunikasi antara dua tingkat (*level*) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal berbeda dengan berbagai macam bentuk komunikasi tradisional, komunikasi ini lebih menyimpang, seperti komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi dari atas ke bawah. Komunikasi diagonal ini digunakan pada saat pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain melakukan komunikasi.⁷⁹ Suatu studi penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa, komunikasi diagonal ini lebih kepada organisasi yang berskala besar dan banyak diterapkan di dalamnya.⁸⁰

Keuntungan yang terdapat di dalam komunikasi diagonal, di antaranya adalah: lebih cepat dalam menyebarkan informasi dibandingkan dengan bentuk komunikasi secara tradisional dan

⁷⁶ Nathania, "Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta, dalam *Jurnal E-Komunikasi*, Vol. 2, No. 3, 2014, hal. 3.

⁷⁷ Corrie, *Delapan Contoh Komunikasi Horizontal dalam Organisasi*, Lihat dalam: <https://pakarkomunikasi.com/contoh-komunikasi-horizontal-dalam-organisasi>, Diakses pada tanggal 6 November 2020.

⁷⁸ Endang Haryati dan Lulu Kesumadewi, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan", dalam *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 04, No. 01, 2015, hal. 3.

⁷⁹ Martha Hasugian, "Upaya Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam", dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 5, No. 4, 2017, hal. 4.

⁸⁰ Nisa Novia Avien Christy, *Komunikasi Bisnis*, Semarang: Radna Andi Wibowo, Edisi 1&2, 2019, hal. 32-33.

lebih mempermudah individu dari berbagai bagian atau departemen untuk ikut membantu dalam penyelesaian masalah disuatu organisasi.⁸¹ Disamping memiliki keuntungan, menurut Nisa dalam bukunya bahwa komunikasi diagonal ini juga memiliki kelemahan, salah satu kelemahannya adalah bahwa komunikasi diagonal dapat mengganggu jalur komunikasi yang sudah terbiasa dipakai dalam keseharian dan telah berjalan normal. Selain itu, komunikasi diagonal kurang cocok untuk organisasi besar. Karena sangat sulit untuk dikendalikan secara efektif.⁸²

Sebagai contohnya dalam jurnal Izma menyebutkan bahwa anggota staf junior dapat menemui langsung atasannya dan menelepon, berkirim email atau melakukan kunjungan terhadap mengunjungi karyawan senior di area lain untuk mendapatkan informasi tanpa adanya perantara.⁸³

Dari uraian di atas tentang bentuk-bentuk yang terdapat dalam komunikasi menunjukkan bahwa ketika seorang komunikator melakukan komunikasi dengan seorang komunikan, seorang komunikator dapat menerapkan bentuk komunikasi sesuai dengan kebutuhan, di antaranya dapat berupa komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

c. Jenis-jenis Komunikasi

Selain terdapat bentuk-bentuk, di dalam komunikasi juga terdapat jenis-jenis komunikasi yang perlu diketahui, sebagaimana Purwanto mengartikan komunikasi merupakan pertukaran pesan verbal maupun non verbal untuk mengubah tingkah laku.⁸⁴ Selain itu juga, komunikasi dapat terjadi dalam beberapa bentuk lainnya, di antaranya dalam bentuk komunikasi personal yang terbagi menjadi dua bagian yaitu komunikasi interpersonal dengan komunikasi intrapersonal, komunikasi kelompok dan komunikasi massa. Atau juga dapat bersifat secara langsung dan melalui perantara berupa media. Berikut jenis-jenis yang terdapat di dalam komunikasi, yaitu:

⁸¹ Muhammad Abassi Ali Bilhadj dan Reni Nuraeni, "Pola Komunikasi LPM Suaka UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam Menyelesaikan Konflik pada Kegiatan Jurnalistik", dalam *Jurnal Channel*, Vol. 5, No. 1, April 2017, hal. 9.

⁸² Nisa Novia Avien Christy, *Komunikasi Bisnis*, hal. 33.

⁸³ Izma Suciati, "Komunikasi Diagonal yang Menciptakan Profesionalitas antar Manajer dan Staf", dalam *Jurnal Manajemen Kantor*, 2017, hal. 6.

⁸⁴ Hendry Swandhana, "Peranan Komunikasi Horizontal dalam Peningkatan Kinerja pada Prime Sauce", dalam *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Juni 2017, hal. 2.

1) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang dilakukan secara ucapan maupun catatan dengan menggunakan kata-kata. Dalam hubungan antar manusia banyak yang menggunakan komunikasi ini. Melalui rangkaian kata-kata, mereka mengungkapkan apa yang sedang dirasakan, emosi, pemikiran, gagasan atau maksud mereka, menyampaikan fakta, data, dan informasi serta menjelaskannya, saling bertukar perasaan dan pemikiran, saling berdebat dan bertengkar. Dalam kondisi verbal itu bahasa memegang peranan penting.⁸⁵

Suatu sistem lambang yang memungkinkan orang berbagi makna biasa disebut dengan simbol bahasa. Komunikasi verbal menggunakan simbol bahasa sebagai bahasa verbal baik secara ucapan maupun secara catatan pada kertas ataupun elektronik.⁸⁶ Karena bahasa mampu menerjemahkan pikiran seseorang kepada orang lain.

Dalam jurnal Tri menyatakan bahwa komunikasi verbal merupakan bentuk komunikasi yang disampaikan komunikator kepada komunikan dengan cara tertulis atau lisan. Komunikasi verbal menempati porsi besar. Karena kenyataannya banyak orang yang lebih mudah disampaikan secara verbal dibandingkan secara nonverbal. Contohnya: komunikasi verbal melalui lisan dapat dilakukan dengan menggunakan media, contoh seseorang melakukan percakapan melalui telepon. Sedangkan komunikasi verbal melalui tulisan dapat dilakukan dengan secara tidak langsung. Proses penyampaiannya dapat dilakukan dengan menggunakan media surat, gambar, dan lain-lain.⁸⁷

2) Komunikasi Non Verbal (*Gesture*)

Menurut pakar komunikasi Indonesia, Mulyana yang dikutip oleh Nofrion dalam bukunya yang berjudul komunikasi pendidikan menyatakan bahwa kita mempersepsi manusia tidak hanya lewat komunikasi atau bahasa verbal semata, namun juga melalui perilaku non verbalnya. Ada frasa yang mengatakan “bukan apa yang dikatakannya melainkan bagaimana ia mengatakannya”. Melalui perilaku komunikasi non verbal yang ditunjukkan seseorang kita bisa mendapatkan lebih banyak

⁸⁵ Agus M. Harjana, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, Yogyakarta: KANISIUS, Cet. Ke-5, 2003, hal. 22.

⁸⁶ Agus M. Harjana, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, hal. 23.

⁸⁷ Tri Indah Kusumawati, “Komunikasi Verbal dan Nonverbal”, dalam *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 6, No. 2, Juli-Desember, 2016, hal. 86.

makna. Kita juga bisa mengetahui kondisi emosional seseorang, apakah dia sedang bahagia, bingung, atau sedih.⁸⁸

Komunikasi non verbal adalah cara berkomunikasi dengan mengirimkan informasi dalam simbol-simbol nonverbal.⁸⁹ Dalam kehidupan nyata banyak yang menggunakan komunikasi non verbal dibandingkan dengan komunikasi verbal. Dalam melakukan sebuah komunikasi hampir secara otomatis menggunakan non verbal. Karena itu, komunikasi non verbal lebih spontan dan bersifat jujur dalam pengungkapan suatu hal yang ingin diungkapkan. Dalam arti lain, komunikasi non verbal dapat berupa gesture, mimik wajah, warna, dll atau biasa disebut dengan berbagai macam lambang.⁹⁰

Menurut Mulyana yang dikutip oleh Alfian dan Dinara dalam jurnal komunikasi mengemukakan bahwa bahasa tubuh adalah salah satu aspek komunikasi non verbal di samping berbagai macam aspek lainnya yang berkenaan dengan benda, seni, ruang, dan waktu.⁹¹ Selain itu juga, Mulyana mengemukakan bahwa yang termasuk ke dalam bagian dari bahasa tubuh adalah isyarat tangan, gerakan kepala, postur tubuh dan posisi kaki, ekspresi wajah dan tatap mata. Teori instrumental persuasif menurut Suranto mengandung karakteristik situasi komunikasi yang mencakup: (1) Faktor sumber, (2) Faktor pesan, dan (3) Faktor audiens.⁹²

3) Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal dianggap komunikasi yang paling efektif dalam melakukan perubahan terhadap sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis. Sebagaimana William F. Glueck mengungkapkan dalam buku Widjaja yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa

⁸⁸ Nofrion, *Komunikasi Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2016, hal. 92.

⁸⁹ Ermia Kuswandini dan Puji Lestari, "Komunikasi Organisasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Puteri Nahdlatul Ulama (PC IPPNU) Sleman", dalam *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 2019, hal. 7.

⁹⁰ Tri Indah Kusumawati, "Komunikasi Verbal dan Nonverbal", hal. 85.

⁹¹ Alfian Roziqi dan Dinara Maya Julijanti, "Komunikasi Non Verbal Guru Pada Murid Tunarungu SDLBN Desa Keleyan, Kec. Socah, Kab. Bangkalan", dalam *Jurnal Komunikasi*, Vol. IX, No. 02, September 2015, hal. 3.

⁹² Suranto AW, "Korelasi Komunikasi Persuasif Kepala Desa dengan Sikap Pedagang Kaki Lima terhadap Ketertiban Lingkungan", dalam *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 12, No. 1, Mei 2015, hal. 4.

mempengaruhi satu sama lain.⁹³ Menurut Mulyana dalam bukunya mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara banyak orang yang dilakukan secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.⁹⁴

Menurut Joseph A. Devito dalam bukunya menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif memiliki beberapa indikator, di antaranya: (1) Keterbukaan, yaitu adanya kemauan dalam memberikan tanggapan atas informasi yang diterima, (2) Empati, yaitu dapat merasakan apa yang sedang dirasakan komunikator, (3) Dukungan, yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung secara efektif, (4) Memiliki rasa positif, yaitu kemampuan menciptakan situasi komunikasi secara kondusif dalam berinteraksi, dan (5) Adanya pengakuan antar kedua belah pihak.⁹⁵

Contoh dalam Komunikasi Interpersonal adalah antar guru dengan peserta didik di dalam proses belajar mengajar merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, sehingga menimbulkan motivasi belajar pada peserta didik dan guru merasakan kenyamanan dalam mengajar. Sama halnya antara kepala sekolah dengan guru harus diadakannya komunikasi secara interpersonal, supaya target yang ingin dicapai dapat dengan mudah dilakukan.

4) Komunikasi Intrapersonal

Komunikasi intrapersonal adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu. Atau dengan kata lain proses berkomunikasi dengan diri sendiri.⁹⁶ Komunikasi intrapersonal merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya. Sebelum melakukan komunikasi dengan orang lain biasanya individu berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain).⁹⁷

Terdapat beberapa fungsi dalam melakukan komunikasi intrapersonal, di antaranya:

⁹³ H.A.W Widjaja, *Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 8.

⁹⁴ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 73.

⁹⁵ Joseph A. Devito, *Komunikasi Antarmanusia*, Jakarta: Karisma Publishing, 2011, hal. 256-264.

⁹⁶ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 30.

⁹⁷ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, hal. 80.

- a. Untuk mengembangkan kreativitas imajinasi, memahami, dan mengendalikan diri, serta meningkatkan kematangan dalam berpikir sebelum mengambil sebuah keputusan.
- b. Komunikasi ini akan membantu seseorang atau individu agar tetap sadar akan kejadian yang terjadi di sekitarnya.

5) Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah suatu komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam suatu kelompok “kecil” seperti dalam rapat, pertemuan, konferensi dan sebagainya. Dalam komunikasi kelompok, komunikator relatif mengenal komunikan, dan demikian juga antar komunikan. Pesan yang disampaikan juga lebih terstruktur daripada komunikasi antarpribadi yang bersifat formal maupun informal.⁹⁸

Komunikasi kelompok merupakan suatu bidang studi, penelitian dan terapan yang tidak menitikberatkan perhatiannya pada proses kelompok secara umum, tetapi pada tingkah laku individu dalam diskusi kelompok yang dilakukan secara tatap muka.

6) Komunikasi Massa

Komunikasi massa merupakan suatu proses komunikasi dimana pesan dari media dicari, digunakan dan dikonsumsi oleh audiens. Sebagaimana karakteristik utama dari komunikasi massa adalah adanya media massa sebagai alat dalam penyebaran suatu pesan. Media massa menampilkan kepandaian, bakat, dan prestasi-prestasi tertentu dari individu sehingga memperoleh perhatian dan apresiasi dari khalayak. Mereka dikenal luas di kalangan masyarakat karena bantuan media. Para pekerja seni (*entertainer*) lahir dari peran serta media massa dalam meliputi dan menampilkannya.⁹⁹

Awal perkembangan komunikasi massa berasal dari perkembangan kata *media of mass communication* (media komunikasi massa). Adapun pengertian komunikasi massa menurut Nurudin dalam bukunya, pada dasarnya adalah komunikasi melalui media massa, yakni media cetak maupun media elektronik.¹⁰⁰

⁹⁸ Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010, hal. 176.

⁹⁹ Abdul Halik, *Komunikasi Massa*, Makassar: Alauddin University Press, 2013, hal. 65.

¹⁰⁰ Nurudin, *Pengantar Komunikasi Massa*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 4.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa dengan cara mengetahui jenis-jenis yang terdapat di dalam komunikasi merupakan suatu hal yang membuat komunikasi itu dapat terjadi dengan baik dan sangat efektif untuk digunakan. Dengan kita terus melakukan peningkatan untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara verbal maupun non verbal, komunikasi secara interpersonal maupun intrapersonal, komunikasi secara kelompok dan komunikasi Massa akan menjadikan kita sukses dalam berkomunikasi. Baik sebagai pemimpin yang bertugas dalam mengelola sebuah tim maupun sebagai anggota dalam suatu tim. Jika sudah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif maka dapat memperbaiki hubungan baik dengan rekan-rekan kerja.

d. Teknik-teknik Komunikasi Persuasif

Dalam buku Kafie menjelaskan bahwa dalam menerapkan komunikasi persuasif terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu:¹⁰¹

- 1) Metode asosiasi, merupakan metode yang menyajikan pesan dalam berkomunikasi dengan suatu kejadian yang menarik perhatian dan minat banyak orang.
- 2) Metode integrasi, merupakan metode yang melibatkan komunikator dengan komunikan secara komunikatif.
- 3) Metode *Pay-off* dan *Fear-Arousing*, merupakan metode yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain dengan hal-hal yang menggembirakan dan memberikan harapan, ataupun sebaliknya.
- 4) Metode *Icing*, merupakan metode yang menjadikan segala sesuatunya menjadi indah sehingga menarik bagi siapa saja.

Ketika ingin melakukan komunikasi dengan orang lain, menurut Effendy yang dikutip oleh Frieda dkk adalah harus memperhatikan teknik-tekniknya, di antaranya: (1) *Frame of reference* komunikan selengkapnya, (2) Kondisi fisik dan mental komunikan sepenuhnya, (3) Suasana lingkungan pada saat terjadinya komunikasi, dan (4) Tanggapan komunikasi secara langsung.¹⁰²

Diperkuat oleh pendapat Septiana dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa disetiap melakukan komunikasi harus menggunakan strategi untuk mencapai yang diharapkan. Strategi persuasif memiliki tiga pendekatan, yakni: (1) Pendekatan

¹⁰¹ Jamaluddin Kafie, *Psikologi Dakwah*, Surabaya: Offiset Indah, 1993, hal. 77.

¹⁰² Frieda Isyana Putri, dkk, "Teknik-teknik Persuasif dalam Media Sosial", dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2015, hal. 4.

berdasarkan sifat hubungan pada faktor emosional antara persuader dan sasarannya, (2) Pendekatan sosialkultural adalah perilaku manusia dipengaruhi oleh kekuatan luar diri individu, dan (3) Pendekatan *The Meaning Construction* adalah pengetahuan dapat membentuk perilaku.¹⁰³

Seorang pemimpin yang professional harus bisa memahami teknik-teknik yang terdapat di dalam komunikasi persuasif, terutama penerapannya kepada bawahan. Dengan tujuan agar mempermudah dalam menjalin komunikasi antar sesama. Selain Teknik yang harus dipahami, pemimpin juga harus mengetahui berbagai macam metode yang cocok untuk diterapkan kepada bawahan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Persuasif

Menurut Heru, Segala sesuatu yang terjadi pasti ada sebabnya, sama halnya dengan komunikasi persuasif yang memiliki penyebabnya. Penyebabnya ini yang dinamakan sebagai faktor-faktor yang memberikan pengaruh komunikasi persuasif, di antaranya adalah:¹⁰⁴

- 1) Seorang komunikator yang mempunyai banyak pemahaman tentang apa yang ingin disampaikan dan mempunyai kredibilitas tinggi. Sehingga pesan yang ingin disampaikan, akan tersampaikan dengan jelas dan teratur.
- 2) Seorang komunikator harus pandai dalam menggunakan kata-kata ketika ingin menyampaikan pesan kepada seorang komunikan. Terutama pesan baru yang belum dipahami sama sekali oleh seorang komunikan.
- 3) Lingkungan sangat memberikan pengaruh dalam melakukan kegiatan komunikasi persuasif ini, terutama pada pola pikir yang diajak berkomunikasi.
- 4) Penyampaian pesan atau informasi haruslah mudah dipahami dan masuk di akal oleh orang yang menerima pesan atau informasi tersebut.

Dalam menyampaikan pesan atau informasi dalam komunikasi diperlukan unsur-unsur yang sangat penting, yaitu komunikator, komunikan, pesan, media, Teknik dan efek. Sebagai berikut:¹⁰⁵

¹⁰³ Nurul Septiana, "Strategi Komunikasi Persuasif *Personal Selling* Anggota Paytren dalam Melakukan *Network Marketing* di Pekanbaru", dalam *Jurnal JOM Fisip*, Vol. 5, No. 1, April 2008, hal. 5.

¹⁰⁴ Heru, "Komunikasi Persuasif", dalam <https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-persuasif>. Diakses pada 1 Maret 2020.

¹⁰⁵ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 199.

- 1) Orang yang menyampaikan pesan kepada orang lain, disebut *Komunikator*.
- 2) Orang yang menerima pesan dari orang lain, disebut *Komunikan*.
- 3) Sesuatu yang disampaikan berupa laporan, perasaan, petunjuk, dan lain-lain disebut *Pesan/berita/informasi*.
- 4) Alat komunikasi yang digunakan dalam penyampaian pesan, disebut *Media*.
- 5) Bentuk atau cara pesan disampaikan, dapat berupa lisan, tulisan dan lain sebagainya, disebut *Teknik Komunikasi*.
- 6) Terjadinya perubahan pada komunikan sebagaimana sesuai dengan harapan komunikator, disebut adanya interaksi kedua belah pihak dan efek.

Selain itu juga, faktor yang mempengaruhi komunikasi persuasif dapat dilihat dari unsur-unsur yang ada pada komunikasi persuasif, yaitu:¹⁰⁶

- 1) Orang atau sekelompok orang yang menyampaikan pesan dengan memiliki tujuan untuk memberikan pengaruh terhadap sikap, opini maupun karakter yang menerima pesan, biasa disebut dengan *Persuader*.
- 2) Orang atau sekelompok orang yang menerima pesan dan menjadi tujuan pesan tersebut disampaikan, biasa disebut dengan *Persuadee*.
- 3) Pemahaman, merupakan proses pengamatan seseorang yang berasal dari komponen kognisi
- 4) Pesan persuasif, merupakan segala sesuatu yang memberikan pengertian kepada yang menerima pesan.
- 5) Saluran persuasif, saluran ini banyak digunakan oleh *persuader* untuk melakukan komunikasi dengan berbagai orang, baik secara tatap muka ataupun melalui media, dan baik secara formal maupun nonformal
- 6) Umpan balik dan efek, merupakan balasan atas perilaku yang diperbuat.

Menurut Fatma ada faktor lain yang dapat mendukung tercapainya komunikasi persuasif, di antaranya:¹⁰⁷

- 1) *Availability* dan *relevance*.
- 2) Memahami kondisi apa yang sedang difikirkan sasaran atau menentukan strategi pendekatan.

¹⁰⁶ Soleh Soemirat dan Asep suryana, *Komunikasi Persuasif*, hal. 2.25.

¹⁰⁷ Fatma Laili Khoirun Nida, "Persuasi dalam Media Komunikasi Masa", dalam *Jurnal At-Tabsyir*, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2014, hal. 5.

- 3) Pada umumnya orang selalu dalam keadaan *heuristic* dan mudah dibujuk. Maka dari itu harus memahami naluri dan reaksi spontan sasaran.
- 4) *Attribution* dan *sequential request*.
- 5) Melakukan komunikasi dengan menggunakan bahasa *hypnosis* untuk menggali kebutuhan komunikan.

Komunikasi tidak akan terjadi, jika tidak ada informasi, media, dan komunikan. Sama halnya dengan komunikasi persuasif yang memiliki penyebabnya. Dalam melakukan komunikasi secara persuasif, seorang komunikator harus mempunyai pengetahuan tentang apa yang ingin disampaikan, menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh komunikan. Sehingga pesan yang disampaikan mudah diterima dan dipahami, selain itu bahwa komunikasi persuasif juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

f. Konsep Komunikasi Dalam Islam

Kedudukan komunikasi dalam Islam mendapatkan perhatian khusus, karena komunikasi dapat digunakan baik sebagai anggota masyarakat maupun sebagai makhluk Allah di muka bumi. Dalam Al-Qur'an sendiri yang membahas tentang proses komunikasi, terdapat banyak sekali ayat yang menggambarkan. Salah satu di antaranya dialog yang terjadi pertama kali antara Allah SWT, malaikat dan manusia (Adam). Dialog tersebut sekaligus menggambarkan salah satu kemampuan manusia (Adam) yang Allah anugerahkan kepadanya yaitu kemampuan berkomunikasi dengan baik.¹⁰⁸

Al-Qur'an memberikan informasi kepada kita semua bahwa ajaran Islam itu sangatlah lengkap, antara lain meliputi bidang-bidang ideologi; politik, ekonomi, sosial, dan budaya, termasuk komunikasi. Al-Qur'an menggunakan term *dakwah* untuk istilah komunikasi.¹⁰⁹ Adapun tujuan dakwah persuasif yaitu untuk mengajak umat Islam agar dapat menguatkan keyakinannya terhadap syariat dan mendorong umat untuk melakukan sesuatu hal yang baik sehingga di dalam kehidupan mereka dapat membentuk perilaku syar'i.¹¹⁰ Selanjutnya Al-Qur'an memberikan informasi ayat yang membahas tentang komunikasi dalam surah Taha ayat 25-28.

¹⁰⁸ Abdul Pirol, *Komunikasi dan Dakwah Islam*, Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018, hal.1.

¹⁰⁹ Amroeni Drajat, *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, Cet. Ke-1, 2008, hal. 127.

¹¹⁰ Siti Sakhinah dan Armawati Arbi, "Strategi Komunikasi Persuasif: Tabligh in Komunitas Anak Muda Berhijrah", dalam *Jurnal Kajian Dakwah dan Kemasyarakatan*, Vol. 23, No. 1, 2019, hal. 10.

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّن لِّسَانِي
يَفْقَهُوا قَوْلِي

“Berkata Musa: "Ya Tuhanku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku”.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa terdapat permintaan Nabi Musa AS kepada Tuhannya. Dia memohon agar dadanya dilapangkan dalam menunaikan tugas risalah yang dibebankan kepadanya. Karena sesungguhnya ia telah diperintahkan untuk menyampaikan suatu perkara yang besar dan akan menghadapi tantangan yang berat. Dia diutus untuk menyampaikan risalah Allah kepada seorang raja yang paling besar di muka bumi pada masa itu. Sedangkan raja tersebut adalah orang yang paling sewenang-wenangnya, paling keras kekafirannya, paling banyak bala tentaranya, paling Makmur kerajaannya, paling diktator, dan paling ingkar. Kemungkarannya sampai kepada batas dia mengakui bahwa dia tidak mengenal Allah dan mengajarkan kepada rakyatnya bahwa tidak ada tuhan selain dirinya sendiri.¹¹¹

Demikian itu karena lidah Nabi Musa agak kaku sehingga ucapannya kurang begitu fasih. Hal ini dialaminya karena ketika ia masih kecil dan disuguhkan kepadanya buah kurma yang merah dan bara api, lalu ia mengambil bara api dan mengunyahnya (sehingga lidahnya terbakar). Dalam hal ini Nabi Musa tidak memohon kepada Allah SWT agar melenyapkan kekakuan lidahnya secara tuntas, melainkan dia hanya meminta agar kekurangfasihannya dalam berbicara dapat diatasi dan mereka yang diajak berbicara dengannya dapat memahami apa yang ia maksudkan, sebatas yang diperlukan.

Dari ayat di atas mengabadikan do'a Nabi Musa AS yang berharap kepada Allah SWT agar beliau diberikan kemampuan dan dikaruniakan kefasihan atau kelancaran dalam bercakap, karena beliau sangat memerlukannya untuk berdakwah, dengan tujuan agar apa yang didakwahkan oleh beliau dapat dengan mudah dipahami oleh ummat-Nya. Hal ini merupakan contoh real bahwa dalam menjalankan aktivitas berdakwah, kemampuan berbicara sangatlah diperlukan.

¹¹¹ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah M. Abdul Ghoffar, hal. 919.

Menurut Syukur Kholil yang dikutip oleh Fahri dkk, menjelaskan bahwa di dalam komunikasi Islam setidaknya terdapat 11 (sebelas) prinsip untuk dijadikan sebagai pedoman oleh komunikator dalam melakukan komunikasi. Dimana ke-11 prinsip komunikasi tersebut tergambar secara tersurat dan tersirat dalam Al-Qur'an dan Hadits. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah sebagai berikut:¹¹²

- 1) Mengucapkan salam pada saat memulai pembicaraan (komunikasi).
- 2) Bernada lemah lembut pada saat berbicara.
- 3) Bertutur kata yang baik dan sopan kepada lawan bicara.
- 4) Seorang komunikan menyebut hal-hal yang baik (mengapresiasi) tentang dirinya.
- 5) Ketika menegur, gunakan kata-kata yang baik melalui pemberian nasehat dan hikmah.
- 6) Bersikap adil atau menyeluruh terhadap semua komunikan.
- 7) Menyesuaikan bahasa dan isi pembicaraan dengan lawan bicara.
- 8) Berdiskusi dengan cara yang mudah dipahami.
- 9) Sebelum memberi tahu tentang hal-hal yang ingin disampaikan, lebih dahulu melakukannya.
- 10) Mempertimbangkan pandangan dan fikiran orang lain.
- 11) Memohon kepada Allah ketika melakukan kegiatan komunikasi yang berat.

Berikut penjelasan peneliti terkait prinsip-prinsip komunikasi Islam. *Pertama*, Ucapan salam dalam mengawali pembicaraan atau membuka komunikasi menjadi indikasi maksud baik seseorang karena terdapat doa keselamatan dan keberkahan di dalamnya.

Kedua, Maksudnya adalah melemahkan intonasi suara atau mengecilkan suara ketika mengeluarkan perkataan yang baik, bukan kata-kata yang kasar.

Ketiga, Dalam melakukan komunikasi, seorang komunikator harus menggunakan bahasa yang baik dan sopan serta dapat menyenangkan hati komunikan atau lawan bicaranya. Seperti kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru-guru yang ada di sekolah menggunakan kata-kata yang positif, dengan begitu dapat memberikan motivasi kepada guru-guru dalam hal pencapaian pekerjaan.

Keempat, Seorang komunikator harus pandai dalam mengolah kata ketika berbicara dengan lawan bicara, agak tidak menyakiti perasaan yang menjadi lawan bicara. Tetapi seorang komunikator

¹¹² Fahri, dkk, *Komunikasi Islam*, Yogyakarta: AK Group, 2006, hal. 8-13.

harus menggunakan kata-kata yang baik, seperti seorang kepala sekolah mengapresiasi terkait kedisiplinan yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalani tata tertib yang ada.

Kelima, cara melakukan komunikasi yang baik dalam Islam, seorang kepala sekolah ketika melakukan teguran terhadap anggotanya, maka cara mengkomunikasikannya yaitu dengan memberikan nasehat dan hikmah yang baik sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 125 yang berbunyi:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
بِالْمُهْتَدِينَ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Dalam Tafsir Munir menjelaskan bahwa ajaklah kepada jalan Tuhanmu ya Muhammad (kepada agama Allah) dengan hikmah dan ucapan kebijaksanaan. Ini adalah merupakan dalil yang bersih dan benar dari penyerupaan-penyerupaan yang keliru. Adapun yang disebut dengan nasehat yang baik adalah nasehat-nasehat dan pelajaran-pelajaran yang bermanfaat dan perkataan yang bercahaya. Imam Baidhowi mengatakan bahwa yang dimaksud dengan: “Hikmah adalah: seruan atau ajakan yang khas kepada umat yang sedang belajar dituntut kepada kebenaran”. *Al-Mau'idhoh* adalah: Pendidikan atau seruan kepada kaum awam. *Jadilhum Billati Hiya Ahsan* adalah: maka debatlah mereka dengan yang lebih baik (sebaik-baik debat), yaitu perdebatan sambil menyeru mereka dengan jalan yang lebih baik. Berbagai jalan perdebatan itu antara lain: Debat dengan cara halus, debat dengan penuh kasih sayang, dan perdebatan yang meninggalkan, artinya semudah-mudahnya cara untuk membangun dalil-dalil yang harus dipersembahkan dan diutamakan.¹¹³

Maksud dari ayat tersebut adalah melakukan komunikasi dengan menggunakan hikmah baik dan tidak menyinggung

¹¹³ Al Zuhaeli Wahbah, *Tafsir Munir*, Damasqus: Darul Fikri, 1991, hal. 267.

perasaan komunikasi. Selain itu juga, Allah meminta ummatnya untuk melakukan pengajaran yang baik atau nasehat. Misalnya: Perkataan kepala sekolah kepada bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan etika seorang guru dengan menggunakan nasehat.

Dalam jurnal Ilyas menjelaskan bahwa Surat An-Nahl ayat 125 juga mengandung pengertian bahwa dakwah merupakan proses berperilaku ke-Islaman yang melibatkan unsur *da'ī*, *pesan*, *uslub* (metode), *wasilah* (media), *mad'u* (yang didakwahi), dan tujuan.¹¹⁴ Karena karakteristik komunikasi persuasif yang ditandai dengan memberikan pengaruh, dapat meyakinkan orang lain, membujuk namun tidak memaksa, dan mengajak. Jika dilihat dari ciri-ciri tersebut maka dalam perspektif Islam dapat disebut sebagai dakwah Islam.

Keenam, Ketika melakukan komunikasi dengan para komunikasi, maka dituntut untuk berlaku adil terhadap semua komunikasi tanpa harus membedakan antara komunikasi yang satu dengan komunikasi lainnya.

Ketujuh, Prinsip ini dinyatakan dalam surah An-Nahl ayat 125 seperti yang sudah disebutkan sebelumnya. Ayat tersebut menjelaskan bahwa ketika melakukan komunikasi, kita harus mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan menyesuaikan isi komunikasi berdasarkan kondisi dan situasi komunikasi. Misalnya kepala sekolah bercakap dengan seorang guru yang melankolis, maka seorang kepala sekolah harus pandai dalam memilih kata-kata yang tepat dan tidak menyakiti hati sesuai dengan jiwa melankolis yang dimilikinya.

Kedelapan, Diskusi merupakan suatu cara untuk bertukar pikiran mengenai suatu permasalahan yang terjadi. Tujuan diadakannya diskusi agar memperoleh keputusan bersama. Tetapi, harus menggunakan cara yang baik pada saat melakukan diskusi. Seperti seorang komunikator mendengarkan pendapat lawan bicara terlebih dahulu pada saat dia memberikan argumennya tanpa harus memotong pembicaraannya. Dengan begitu, akan terciptanya diskusi yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesembilan, Pada saat berkomunikasi seorang komunikator berkomunikasi untuk memerintahkan suatu tugas kepada lawan bicara. Tindakan yang harus dilakukan terlebih dahulu oleh seorang komunikator adalah melakukannya terlebih dahulu.

¹¹⁴ Muh. Ilyas, "Komunikasi Persuasif Menurut Al-Qur'an", dalam *Jurnal Al-Tajdid*, Vol. II, No. 1, Maret 2010, hal. 14.

Karena dengan begitu, lawan bicara akan mengikuti apa yang sudah dilakukan oleh seorang komunikator sebelumnya. Seperti, kepala sekolah yang meminta bawahannya untuk datang tepat waktu pada saat hadir ke sekolah. Maka hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah yaitu datang terlebih dahulu ke sekolah sebelum bawahannya berdatangan untuk hadir ke sekolah.

Kesepuluh, Ketika melakukan komunikasi, hal yang harus diperhatikan oleh seorang komunikator adalah menghargai komunikan atau lawan bicara pada saat berbicara, jangan menunjukkan sikap yang tidak sopan. Pada saat lawan bicara memberikan pendapat atas mengatasi masalah yang terjadi, maka tindakan seorang komunikator adalah dengan mempertimbangkannya terlebih dahulu agar terciptanya suasana yang damai.

Kesebelas, Kegiatan komunikasi dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja, sesuai dengan kebutuhan. Ketika ingin melakukan kegiatan komunikasi yang berat, maka mintalah bantuan kepada Allah SWT dengan cara berdo'a kepada-Nya agar dilancarkan dan dimudahkan pada saat berbicara.

Dari uraian di atas tentang prinsip-prinsip komunikasi dalam Islam, maka kita sebagai ummat Islam harus menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Karena agama Islam merupakan pedoman untuk kehidupan ummat Islam, dimana telah kita ketahui bahwa di dalam agama Islam telah menyediakan berbagai macam pedoman atau petunjuk dalam seluruh wilayah komunikasi yang terjadi pada manusia.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Hakikat Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional

Suatu organisasi maupun kelompok dibuat, karena di dalamnya memiliki target yang dicapai secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka harus banyak anggota yang terlibat di dalamnya. Orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut, digerakkan oleh seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan dan bimbingannya. Karena seorang pemimpin diangkat melainkan mempunyai kelebihan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada banyak orang guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹¹⁵

Kata *pemimpin* dan *kepemimpinan* memiliki kata dasar yang sama, tetapi berbeda dalam pemaknaan. Arti pemimpin menurut

¹¹⁵ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hal. 37.

Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang memberikan arahan, edukasi, memandu dan berjalan di depan (*precede*).¹¹⁶ Pemimpin memiliki peran dalam hal bantu-membantu orang lain dalam keahlian yang dimiliki untuk mencapai harapan yang diinginkan. Menurut Stephen P. Robbins sebagaimana dikutip Andang mengatakan kepemimpinan adalah orang yang mampu untuk memberikan pengaruh kepada sekelompok anggota agar bekerja dengan baik untuk mencapai target dan sasaran yang ingin dicapai. Dalam organisasi yang mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan adalah kepemimpinan. Menurut Danim dan Suparno sebagaimana dikutip Andang, memberikan definisi kepemimpinan sebagai orang yang mampu memberikan pengaruh dan memberikan arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin.¹¹⁷

Menurut Sutisna sebagaimana dikutip oleh Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai “proses memberikan pengaruh dalam suatu organisasi yang terdapat kegiatan perorangan ataupun kelompok untuk tercapainya tujuan yang sesuai dengan apa yang sudah diharapkan.”¹¹⁸ Menurut Mifath Thoha, kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni memberikan pengaruh terhadap perilaku manusia, baik secara perorangan maupun kelompok.¹¹⁹

Menurut Gibson dkk sebagaimana dikutip oleh Imam mendefinisikannya sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain tanpa adanya paksaan, serta dapat memberikan motivasi kepada banyak orang untuk mencapai tujuan tertentu.¹²⁰ Menurut Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah memiliki sifat dan kepribadian yang disenangi banyak orang, sebagai orang yang bisa memberikan pengaruh terhadap orang lain, memahami pola-pola interaksi, dan memiliki hubungan kerjasama yang baik.¹²¹

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk

¹¹⁶ Anton M. Moeliano, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, hal. 684.

¹¹⁷ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hal. 38.

¹¹⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006, hal.107.

¹¹⁹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Press, 2000, hal. 9.

¹²⁰ Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan (Model kepemimpinan dalam transisi perubahan kelembagaan)*, Malang: UIN-Maliki Press, 2013, hal. 25.

¹²¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Press, 1999, hal. 83.

memberikan pengaruh kepada seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara Bersama-sama tanpa adanya paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hakikat kepemimpinan di antaranya, (1) suatu proses memberikan pengaruh pemimpin kepada pengikutnya agar tercapainya tujuan yang diharapkan; (2) memiliki seni dalam memberikan pengaruh dan memberikan arah orang lain agar tetap semangat dalam mencapai tujuan secara bersama-sama; (3) memiliki kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹²²

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memberikan pengaruh atau menggerakkan orang lain untuk bekerja secara bersama dalam mencapai tujuan. Sementara manajemen adalah suatu kegiatan membuat suatu perencanaan, mengatur jalannya organisasi, mengaktua-lisasikan, dan mengendalikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari pemaknaan tersebut, antara manajemen dengan kepemimpinan menunjukkan perbedaan. Manajemen lebih diarahkan pada penciptaan proses yang prosedural, sementara kepemimpinan diarahkan pada penciptaan hasil yang efektif, tetapi tujuan dari keduanya adalah sama, yaitu pencapaian tujuan bersama.¹²³

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai sebuah proses mempengaruhi dan mengarahkan banyak aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) orang lain ataupun pengikutnya selalu dilibatkan oleh para pemimpin; (2) disetiap pendistribusian kekuasaan kepemimpinan selalu melibatkan anggotanya; (3) seorang pemimpin mempunyai peluang dalam menunjukkan kemampuan untuk menggunakan berbagai macam bentuk kekuasaan yang berbeda dalam memberikan pengaruh tingkah laku para pengikutnya melalui berbagai cara.¹²⁴

Bass merupakan orang yang pertama kalinya membangun teori tentang kepemimpinan transformasional di atas gagasan yang dikemukakan oleh Burns. Dalam buku Yukl, Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses

¹²² Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hal. 39.

¹²³ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hal. 50-51.

¹²⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cet. Ke-2, 2008, hal. 3.

yang dilakukan oleh pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yaitu saling menguntungkan antar keduanya.¹²⁵ Di dalam karyanya, Burns melakukan suatu upaya untuk menghubungkan peran kepemimpinan dengan pengikut. Sehingga dia menulis tentang pemimpin sebagai orang yang meningkatkan motif pengikut, untuk bisa mencapai tujuan pemimpin dan pengikut secara lebih baik. Bagi Burns, kepemimpinan dan kekuasaan cukup berbeda, karena hal itu tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan pengikut.¹²⁶

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pemahaman dan penyadaran kepada bawahan tentang pentingnya visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga bawahan akan termotivasi untuk melakukan usaha untuk menjabarkan visi, misi tersebut dan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*).¹²⁷ Istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi lebih baru dan berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.¹²⁸ Sejalan dengan pendapat Bass yang dikutip oleh Nur Efendi, mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang selalu melibatkan banyak perubahan dalam sebuah organisasi.¹²⁹

Kepemimpinan Transformasional adalah proses yang mengubah banyak orang. Hal itu sama halnya peduli dengan mengelola emosi, meraih nilai yang baik, memiliki etika yang sopan dan santun, standar, dan memiliki tujuan jangka Panjang.¹³⁰ Tipe kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran yang ingin dicapai dari

¹²⁵ Gary Yaki, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks, Cet.Ke-5, 2009, hal. 285.

¹²⁶ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, hal. 176

¹²⁷ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal. 53.

¹²⁸ Taufani C. Kurniatun dan Asep Suryana, *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, Edisi 1, 2019, hal. 27

¹²⁹ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Kalimedia, 2015, hal. 194.

¹³⁰ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, hal. 175.

suatu organisasi dan para pengikut diberikan kepercayaan untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu.¹³¹

Dari pemaparan di atas, Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan memimpin dengan memiliki kemampuan menerapkan transformasi visi dan misi kepada anggota, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi anggota untuk berprestasi di atas harapan.

Dalam hal ini diharapkan kepala sekolah dapat mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki banyak nilai positif serta prinsip internal yang kuat. Kepala sekolah yang bersifat transformasional selalu memberikan energi positif dan motivasi kepada para guru dan seluruh karyawan sekolah. Kepala sekolah tersebut memberikan motivasi kepada anggotanya melalui tindakan yang nyata, seperti menunjukkan sikap yang mendukung kepentingan Bersama dibandingkan dengan kepentingan pribadi yang dimilikinya.

b. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ress dalam jurnal Mei Hardika dkk menyatakan bahwa terdapat tujuh prinsip agar terciptanya kepemimpinan transformasional yang sinergis, di antaranya:¹³²

- 1) Simplifikasi, Prinsip ini merupakan suatu keterampilan seorang pemimpin dalam menjelaskan visi misi yang dimiliki dan praktek secara langsung adalah merupakan suatu kemampuan yang penting diimplementasikan.
- 2) Adanya dorongan yang timbul pada diri seseorang (motivasi), Prinsip ini merupakan tindakan yang dilakukan oleh para pemimpin dalam melihat tanggung jawab yang dimiliki oleh para anggotanya.
- 3) Fasilitasi, Prinsip ini secara efektif mampu memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi baik secara individual maupun kelompok. Hal ini akan memiliki dampak pada setiap individu yang terus bertambah modal intelektual yang terlibat di dalamnya.
- 4) Inovasi, Prinsip ini merupakan penemuan baru untuk melakukan suatu perubahan secara berani dan bertanggung jawab apabila diperlukan. Seorang pemimpin transformasional juga harus sigap dalam merespon, jika terjadi suatu perubahan dan tidak ada rasa takut akan perubahan yang terjadi.

¹³¹ Gary Yaki, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, hal. 290.

¹³² Mei Hardika Senny, dkk, “Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga”, dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8, No. 2, Mei 2018, hal. 5.

- 5) Mobilitas, prinsip ini merupakan suatu pengarahan kepada semua orang yang terlibat di dalam suatu organisasi untuk melengkapi dan memperkuat pengikutnya yang penuh dengan tanggung jawab dalam mencapai visi dan tujuan bersama.
- 6) Siap Siaga, Prinsip ini merupakan kesiapan seorang pemimpin atas kemampuan yang dimiliki untuk selalu siap menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) Memiliki keinginan yang kuat (tekad), Prinsip ini harus memiliki ambisi yang kuat untuk mencapai apa yang diharapkan dan terutama dapat menyelesaikan sesuatu secara tuntas. Maka dari itu, sangat dibutuhkan semangat dari para anggota untuk berkomitmen, pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi dan jasmani.

Dari ketujuh prinsip di atas, diperkuat dengan pernyataan Erik Rees di dalam buku Imam dan Ara yang berjudul *The Handbook of Education Management*. Ketujuh prinsip kepemimpinan transformasional terdiri dari simplifikasi, adanya dorongan yang timbul pada diri seseorang (motivasi), fasilitasi, penemuan baru (inovasi), mobilitas, siap siaga dan keinginan yang kuat (tekad).¹³³

Menurut Harbani dalam jurnal Iwa Kuswaeri menyatakan bahwa ada sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan, yaitu:¹³⁴

- 1) Pemimpin memiliki visi yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.
- 2) Bawahan memiliki kesadaran terhadap tugas-tugas yang sudah diberikan.
- 3) Pemimpin dan bawahan memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama.
- 4) Pemimpin dan bawahan memiliki semangat, keberanian dan jiwa kesukarelawanan yang dilandasi atas perubahan yang terjadi.
- 5) Pemimpin dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara terus menerus..
- 6) Pemimpin mengadakan cara pembelajaran bagi bawahan.
- 7) Pemimpin mengadakan cara pemberdayaan terhadap potensi bawahan.
- 8) Pemimpin dapat mengembangkan inovasi dan kreativitas.
- 9) Pemimpin dapat menciptakan budaya kerja secara bersama-sama dalam suatu organisasi.

¹³³ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, hal. 100-101.

¹³⁴ Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah", *Jurnal Tarbawi*, Vol. 02, No. 02, Juli-Desember 2016, hal. 4.

- 10) Pemimpin dapat menciptakan situasi kerja yang efektif dan mendukung dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang sangat visioner, pemimpin yang sangat demokratis, pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif baik terhadap bawahannya, serta dapat memotivasi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut Bernard Bass dalam jurnal Shalahuddin menyatakan bahwa: “*Transformative leadership contains four components, charisma or idealized influence (attributed or behavioral), inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration*”.¹³⁵

Maksud dari pendapat di atas adalah bahwa di dalam kepemimpinan transformasional terdapat empat komponen, di antaranya: karisma atau memberikan pengaruh (sifat dan tingkah laku), mampu memberikan motivasi yang dapat mendatangkan kreativitas, rangsangan intelektual, dan memberikan pertimbangan kepada individu. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki visi yang baik, misi yang jelas, memiliki jiwa semangat yang tinggi, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi sehingga keterampilan yang dimiliki dapat mengembangkan ikatan emosional dengan anggota organisasinya.

c. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rahmi S. yang dikutip dalam buku Urip Triyono menyatakan bahwa terdapat empat dimensi yang mendasar yang mengandung kekuatan pengubah dan menjadi pembeda dengan gaya kepemimpinan yang lain, yaitu:¹³⁶

1) *Idealized Influence*,

Dalam aspek kepemimpinan ini merupakan perilaku pemimpin yang memiliki tekad yang energik, memiliki rasa tanggung jawab, mempunyai visi yang jelas dan mudah dipahami, melakukan suatu hal dengan tekun dan giat dalam bekerja, selalu bersikap konsisten dan dapat menunjukkan ide-ide cemerlang, serta mampu membuat para anggotanya tertular akan energi positif yang diberikan, mampu memberikan pengaruh dan menimbulkan berbagai macam emosi yang kuat pada para anggota organisasi.

Pemimpin karismatik merupakan pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya atas dasar komitmen

¹³⁵ Shalahuddin, “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional”, dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, 2015, hal. 49-50.

¹³⁶ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*, Yogyakarta: Deepublish Cet. Ke-1, 2019, hal. 105-106.

dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.¹³⁷ Kepala sekolah harus mempunyai visi misi dalam organisasi dan mempunyai strategi untuk menjalankan visi misi yang ingin dicapai untuk lingkungan organisasi. Selain itu juga, kepala sekolah diharapkan dapat memberi contoh dan teladan yang baik kepada seluruh anggota organisasi, seperti yang dikatakan oleh tokoh Pendidikan Indonesia yaitu Bapak Ki Hajar Dewantara “*Ing Ngarso Sung Tuladha. Ing Madya Mangun Karsa. Tut Wuri Handayani*” yang artinya adalah Di depan menjadi teladan, di tengah membangun semangat, di belakang memberikan dorongan.

Jadi, seorang pemimpin harus menjadi panutan untuk memberi contoh yang baik kepada anggota organisasinya, seorang pemimpin berperan sebagai pemberi motivasi dan semangat kepada anggotanya, dan seorang pemimpin yang luar biasa akan menghasilkan anggota organisasi yang bertanggung jawab dan pantang menyerah.

2) *Inspirational Motivation,*

Pada dimensi ini perilaku pemimpin transformasional harus mampu memberikan motivasi, menjadi inspirasi dan mampu merubah suatu hal menjadi lebih menarik kepada pengikutnya untuk mencapai kemungkinan tidak dapat dibayangkan sebelumnya.¹³⁸ Seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan semangat anggota dalam organisasi, memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, dan mampu memahami karakter yang dimiliki oleh para anggota dalam organisasi.

Seorang kepala sekolah juga harus mampu memotivasi anggota dalam melaksanakan tanggung jawab yang diterimanya berupa pelaksanaan tugas dengan cara memberikan mereka tantangan dan memberikan *reward* sebagai penambah motivasi dalam menjalankan tugas hariannya.

3) *Intellectual Stimulation,*

Pada tahap ini pemimpin transformasional berupaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan

¹³⁷ Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar”, dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis University Udayana*, Vol. 6, No. 11, 2017, hal. 9.

¹³⁸ Yoshi Tania, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting”, dalam *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 1, 2017, hal. 2.

organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan inteligensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama, dan elegan.¹³⁹

Seorang kepala sekolah harus mampu membangun stimulus kepada para anggotanya untuk terus berpikir kreatif, sehingga selalu ada ide-ide kreatif sebagai inovasi di dalam organisasi. Jika terjadi konflik di dalam organisasi, maka ide-ide kreatiflah yang dijadikan sebagai pemecah dari sebuah konflik yang terjadi. Disinilah seorang pemimpin berperan sebagai membangun semangat untuk para anggota organisasi.

4) *Individual Consideration*,

Pada tahap ini pemimpin transformasional berperan sebagai perenung, pemikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawan, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara eksklusif dan perseorangan agar dapat mencapai sasaran organisasi secara efektif.¹⁴⁰

Seorang kepala sekolah harus mampu memperhatikan kemampuan yang dimiliki anggota organisasinya, sehingga dapat menyesuaikan tugas yang akan diberikan kepada setiap anggota. Seorang pemimpin juga mampu sebagai penampung keluh kesah yang dialami anggotanya, mau mendengarkan saran para anggota dan memahami kebutuhan para anggota.

Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Widayati dkk menyebutkan bahwa terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, di antaranya: (1) Perilaku seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas, serta mendapatkan respon dan kepercayaan yang baik dari bawahannya atau biasa disebut dengan *pengaruh ideal*; (2) Perilaku seorang pemimpin yang selalu menginspirasi bawahan dan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan atau biasa disebut dengan *motivasi inspirasional*; (3) Perilaku seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi yang dimiliki para anggotanya, serta dapat memecahkan masalah secara cermat atau biasa disebut dengan

¹³⁹ Syukron Sazly dan Yolanda Ardiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jawa Barat", dalam *Jurnal Perspektif*, Vol. 17, No. 2, September 2019, hal. 4.

¹⁴⁰ Jumiran, dkk, "Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional", dalam *Jurnal EduPsyCouns*, Vol. 2, No. 1, 2020, hal. 2.

stimulasi intelektual; (4) Perilaku seorang pemimpin yang memperlakukan anggotanya dengan memberikan pelatihan dan memberikan saran atau biasa disebut dengan *pertimbangan individual*.¹⁴¹

Diperkuat juga dengan pendapat Bass yang dikutip oleh Mohammad Karim, yang memiliki tanggapan bahwa untuk kerja kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu kombinasi dari empat cara seperti yang sudah dipaparkan di atas yaitu: *Idealized influence-charisma, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, dan Individualized consideration*.¹⁴²

d. Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh terhadap potensi para anggotanya menjadi sebuah energi positif dengan cara meningkatkan mutu proses dalam pencapaian tujuan, target dan sasaran organisasi merupakan kepemimpinan transformasional.

Menurut Griffin yang dikutip oleh Novianty Cara meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional, yaitu dengan menggunakan beberapa pendekatan, di antaranya:

- 1) Pendekatan yang memandang keberadaan kepemimpinan sebagai: pendekatan yang memiliki pandangan bahwa jiwa kepemimpinan merupakan bawaan sejak lahir, dengan menyatakan bahwa hanya orang-orang yang memiliki seperangkat sifat atau bakat yang memiliki kemampuan untuk memimpin. Sifat-sifat yang dimaksud adalah mampu beradaptasi, peduli dengan lingkungan sosial, dapat diajak untuk kerja sama, mampu membuat keputusan, ambisius dan berorientasi pada prestasi, bertanggung jawab, dan sifat-sifat positif lainnya.
- 2) Pendekatan kepemimpinan berdasarkan perilaku yang pada dasarnya kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan keterampilan yang sudah dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan ini secara garis besar terbagi ke dalam tiga bagian keterampilan utama, yaitu Teknik, manusiawi, dan konseptual. Keterampilan Teknik berhubungan dengan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan yang bersifat Teknik; keterampilan manusiawi merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja yang dilakukan secara efektif dengan

¹⁴¹ Widayati, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Ekonomi*, Vol. XXII, No. 03, November 2017, hal. 4.

¹⁴² Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN Maliki Press, 2010, hal. 46.

orang-orang yang dapat membangun tim kerja dan ini merupakan bagian dari kepemimpinan perspektif perilaku; keterampilan konseptual merupakan kemampuan seseorang berpikir dalam berasumsi melalui bentuk model-model, kerangka kerja dan hubungan yang luas lainnya.

- 3) Pendekatan situasional yang dibangun di atas asumsi bahwa tidak ada satu cara pun yang dapat mengarahkan manusia untuk bekerja pada semua situasi, dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang bersifat fleksibel, mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapinya, serta mampu menerapkannya dengan baik.¹⁴³

Demikianlah cara meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dengan menerapkan beberapa pendekatan yang dapat merubah potensi seseorang menjadi energi yang positif. Berikut pendekatan yang dapat diterapkan di antaranya: pendekatan yang memiliki pandangan bahwa kepemimpinan merupakan bawaan sejak lahir, pendekatan kepemimpinan yang dapat diterapkan berdasarkan perilaku, dan pendekatan seorang pemimpin yang bersifat fleksibel.

e. **Kepemimpinan Transformasional dalam Al Quran**

Kepemimpinan yang baik dan professional adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan anggotanya untuk memikirkan jangka Panjang atau berpikir untuk masa depan yang benar-benar merupakan kepentingan terbaik. Karena hakikatnya seorang pemimpin merupakan tokoh utama dalam suatu organisasi yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan di dalamnya. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki peran sebagai manajer aktif, akan tetapi berperan juga menjadi pimpinan yang memiliki visi dan misi serta membawa perubahan terhadap anggotanya, seperti kepemimpinan transformasional ini. Setiap pimpinan diharapkan dapat membawa organisasinya mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi secara berkelanjutan. Setiap pimpinan juga harus bisa mengendalikan organisasinya ke arah yang jelas dan konsisten walaupun dalam keadaan sulit.¹⁴⁴

Karena itu, seorang pimpinan sangat diperlukan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi sehingga dapat mengomunikasikan kepada anggotanya atas apa yang sedang ia pikirkan. Seorang pimpinan memiliki kemampuan dalam

¹⁴³ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hal. 4-6.

¹⁴⁴ Mukhtar, dkk, *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish, Cet. Ke-1, 2016, hal. 2.

merumuskan sasaran yang jelas dan dapat dicapai berdasarkan kemampuan sumberdaya yang dimiliki. Seorang pimpinan juga harus memiliki ketegasan dalam menghadapi dan memecahkan persoalan yang terjadi.

Bila dilihat secara tajam dan jernih dapat disebut sebagai kepemimpinan yang berhasil apabila ia dapat mengimplementasikan kreativitas yang dimiliki, dengan mengambil prinsip dan nilai-nilai yang terdapat dalam syariat Islam. Jika seorang pimpinan memiliki semangat yang tak pernah padam, maka selama menjadi seorang pemimpin, ia senantiasa dapat mengatur sebuah organisasi dengan mengedepankan prinsip-prinsip atau nilai-nilai kerja sama, kerja cermat, kerja cerdas, dan memiliki kreativitas yang sangat inovatif, sangat komunikatif dan menjadi teladan bagi anggota organisasinya. Nilai-nilai atau prinsip-prinsip tersebut dilihat dari sudut pandang Islam memiliki *hujjah* yang kuat untuk menjadi landasan implementatif dalam berinisiatif dan bekerja secara efektif. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Kahfi ayat 103-104 yang berbunyi:

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا

“Katakanlah: "Apakah akan Kami beritahukan kepadamu tentang orang-orang yang paling merugi perbuatannya?". Yaitu orang-orang yang telah sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia ini, sedangkan mereka menyangka bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya.”

Maksud dari ayat di atas *“Katakanlah: "Apakah akan Kami beritahukan kepadamu tentang orang-orang yang paling merugi perbuatannya?"* dalam Tafsir Fi-Zhilalil Qur'an menjelaskan bahwa orang-orang yang tidak ada lagi yang lebih merugi daripada mereka. *“Yaitu orang-orang yang telah sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia ini”* Sehingga tidak membimbing mereka kepada hidayah, dan tidak mengantarkan mereka kepada suatu hasil atau tujuan. *“Sedangkan mereka menyangka bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya.”* karena mereka lalai sehingga mereka mengira tidak merasakan kesesatan upaya mereka dan kesia-siannya. Jadi, mereka mengalir dalam usaha yang gagal dan sia-sia ini. Mereka menghabiskan hidup mereka untuknya dengan percuma.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Sayyid Quthb, *Tafsir Fi-Zhilalil Qur'an*, Penerjemah M. Misbah dan Aunur Rafiq Shaleh Tamhid, Jakarta: Robbani Press, Jilid 8, Cet. Ke-1, 2009, hal. 275-276.

Kepemimpinan transformasional tanpa disadari merupakan kepemimpinan yang dapat dijadikan alat yang penting dalam melakukan perubahan sosial secara efektif antara pimpinan dan anggota organisasi. Di dalam transformasi tersebut perlu adanya sikap totalitas, sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT QS. At-Taubah ayat 20-22, yang berbunyi:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ أَكْثَرُ
 دَرَجَةً عِنْدَ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ يُبَشِّرُهُمْ رَبُّهُمْ بِرَحْمَةٍ مِّنْهُ
 وَرِضْوَانٍ وَجَنَّتٍ لَّهُمْ فِيهَا نَعِيمٌ مُّقِيمٌ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا إِنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ
 أَجْرٌ عَظِيمٌ

“Orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah dengan harta, benda dan diri mereka, adalah lebih Tinggi derajatnya di sisi Allah; dan Itulah orang-orang yang mendapat kemenangan. Tuhan mereka menggembirakan mereka dengan memberikan rahmat dari padanya, keridhaan dan surga, mereka memperoleh didalamnya kesenangan yang kekal, Mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya di sisi Allah-lah pahala yang besar”.

Dalam Tafsir Jalalain menjelaskan bahwa *“(orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah dengan harta dan diri mereka adalah lebih tinggi derajat)”* yaitu kedudukan *“(di sisi Allah)”* daripada orang-orang selain mereka *“(dan itulah orang-orang yang mendapat kemenangan)”* orang-orang yang memperoleh kebaikan. *“(Tuhan mereka menggembirakan mereka dengan memberikan rahmat dari padanya, keridhaan dan surga, mereka memperoleh didalamnya kesenangan yang kekal)”* abadi. *“(Mereka kekal)”* menjadi kata keterangan dari lafal yang tidak disebutkan *“(di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya di sisi Allah lah pahala yang besar)”*.¹⁴⁶

Dari ayat tersebut menurut Umiarso dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan transformasional profetik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di dalam praktiknya perlu memiliki komitmen yang tinggi untuk menghembuskan dan

¹⁴⁶ Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Al Mahalli dan Jalaluddin Abdurrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi, *Tafsir Jalalain*, Kairo: Daarul Hadits, hal. 189-190.

mendorong transformasi dalam organisasi. Partikel “kemenangan” pada gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya meliputi diri sendiri, namun kemenangan tersebut meliputi juga seluruh pengikutnya atau anggotanya. Keinginan inilah yang menjadikan seorang pemimpin dengan gaya transformasionalnya dalam memotivasi pengikutnya dengan menggunakan tiga pola, yaitu:

- 1) Para pengikut didorong untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha;
- 2) Para pengikut didorong untuk memprioritaskan kepentingan kelompok;
- 3) Para pengikut ditingkatkan kepentingannya kepada kepentingan yang lebih tinggi seperti kualitas diri dan aktualisasi diri.

Dengan tiga pola itu, maka seorang pemimpin melakukan usaha untuk dapat mentransformasikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pengikutnya untuk mendukung visi dan tujuan dari suatu organisasi, sehingga terciptanya hubungan yang baik antara sumber daya manusia dalam organisasi dapat dibangun dan memunculkan iklim saling percaya diantara keduanya.¹⁴⁷

Berdasarkan deskripsi tersebut, gaya pemimpin transformasional tersebut merupakan gaya kepemimpinan yang membawa perubahan besar dalam sikap dan asumsi dari para anggotanya serta membangun komitmen untuk visi, misi, sasaran dan strategi organisasi.

f. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rahmi S. yang dikutip dalam buku Urip Triyono menyatakan bahwa terdapat empat dimensi yang mendasar yang mengandung kekuatan pengubah dan menjadi pembeda dengan gaya kepemimpinan yang lain, yaitu:

- 1) *Idealized Influence* (pengaruh idealisme)

Pemimpin yang memiliki pengaruh terhadap anggotanya, berkarisma, selalu menunjukkan pendirian, menekankan sebuah kepercayaan dan pentingnya sebuah tujuan, dapat menempatkan diri pada permasalahan yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, memiliki komitmen dan menerima konsekuensi dari keputusan yang sudah dibuat, serta memiliki visi dan misi.

Dengan demikian pemimpin akan banyak yang meneladani oleh para pengikutnya, menumbuhkan rasa bangga, terciptanya loyalitas, dihormati, memiliki sikap tanggap dan selalu percaya terhadap anggota. Selain itu, pemimpin akan membentuk para

¹⁴⁷ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2018, hal. 101.

anggotanya mempunyai kepercayaan pada dirinya. Adapun indikator idealisme sebagai berikut:

- a) Memiliki rasa bangga (kebanggaan)
- b) Saling percaya (kepercayaan)
- c) Selalu memiliki sikap kesetiaan (loyalitas)
- d) Adanya rasa hormat

2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi)

Seorang pemimpin mempunyai visi yang menarik dan misi yang jelas untuk masa depan, selalu bersikap optimis dan antusiasme terhadap anggota, selalu memberikan dorongan kepada anggotanya. Pemimpin semacam ini akan mengembangkan rasa keyakinan dan membakar semangat para anggotanya serta memberikan motivasi dan menjadi inspirasi bagi anggotanya untuk melakukan suatu hal yang lebih dari harapan yang ingin dicapai diawal, melalui dukungan penuh emosional dan daya tarik emosional. Adapun indikator pemimpin motivasi inspirasi ini sebagai berikut:

- a) Memberikan motivasi kepada anggota
- b) Menggunakan simbol
- c) Memiliki target yang ingin dicapai
- d) Memiliki kemampuan

3) *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual)

Seorang pemimpin harus pandai dalam mendorong bawahan untuk lebih kreatif, mengeluarkan ide-ide yang dimiliki, menggunakan berbagai macam pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang masuk akal dibandingkan hanya menggunakan pendapat atau perkiraan. Adapun indikator stimulasi intelektual sebagai berikut:

- a) Terciptanya suasana yang mendukung
- b) Memiliki konsep terkini
- c) Mampu menyelesaikan suatu permasalahan

4) *Individual Consideration* (perhatian terhadap individu)

Pemimpin mampu memperlakukan pertimbangan secara individual dengan cara mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi yang dibutuhkan, mencermati, mengarahkan, dan membimbing anggota. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan kepedulian secara personal terhadap anggotanya dan melihat anggota sebagai individual dan menawarkan kepedulian khusus untuk mengembangkan anggotanya demi kinerja dan etos kerja yang bagus. Adapun indikator konsiderasi individual sebagai berikut:

- a) Memberikan kepedulian (perhatian)
- b) Memberikan sebuah kehormatan (penghargaan)
- c) Memberikan nasehat melalui interaksi secara personal

Berdasarkan pendapat di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang di dalamnya terdapat upaya perubahan terhadap anggotanya untuk berbuat lebih dari apa yang dikerjakan dan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan etos kerja. Dimana pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai *katalisator* yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.

g. Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Imamah sebagai istilah kepemimpinan yang dikenal dalam Islam, sedangkan kata yang berhubungan dengan istilah kepemimpinan dan memiliki arti pemimpin dalam Islam terdiri dari tujuh macam yaitu *Khalifah, Malik, Wali, Ulil 'Amri, 'Amir dan Ra'in, Sultan, dan Rais*.¹⁴⁸

Pemimpin dalam Islam memiliki arti yaitu *umara* yang sering disebut juga dengan *ulil amri. Ulil amri, umara*, atau penguasa adalah seseorang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah seseorang yang mendapatkan kepercayaan untuk bisa mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak memiliki kemauan untuk mengurus kepentingan rakyat, maka ia bukanlah pemimpin (yang sesungguhnya). Pemimpin juga biasa disebut sebagai orang yang melayani banyak umat atau *khadimul ummah*.¹⁴⁹ Menurut istilah seorang pemimpin harus bisa menempatkan diri pada posisi sebagai orang yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, bukan sebaliknya yaitu meminta untuk selalu dilayani oleh anggotanya. Dengan demikian, hakikat pemimpin sejati adalah seorang pemimpin yang bekerja karena lillah dan mampu menjalankan amanat Allah SWT untuk mengurus dan melayani ummat/masyarakat.

Agama Islam memberikan posisi terhormat bagi para pemimpin dan setiap pemimpin merupakan seseorang yang diberi amanat dan diperintahkan untuk menaati perintah Allah SWT dan Rasul-Nya. Sebagaimana terdapat dalam surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

¹⁴⁸ Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan (Model kepemimpinan dalam transisi perubahan kelembagaan)*, hal.7.

¹⁴⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: GAMA University Press, 1993, hal. 78.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

Dalam Tafsir al-Misbah menafsirkan bahwa ayat di atas memerintahkan kepada kaum mukminin agar menaati putusan hukum dari siapapun yang berwewenang menetapkan hukum. Secara berurut dinyatakan-Nya "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dalam perintah-perintahNya yang tercantum dalam al-Qur'an dan taatilah RasulNya, yakni Muhammad SAW dalam segala macam perintahnya baik perintah melakukan sesuatu, maupun perintah untuk tidak melakukannya, sebagaimana tercantum dalam sunnahnya yang sah, dan perkenankan juga perintah Ulil Amri, yakni yang berwenang menangani urusan-urusan kamu, selama mereka merupakan bagian di antara kamu wahai orang-orang mukmin, dan selama perintahnya tidak bertentangan dengan perintah Allah atau perintah Rasul-Nya. Maka jika kamu Tarik-menarik, yaitu berbeda pendapat tentang sesuatu karena kamu tidak menemukan secara tegas petunjuk Allah dalam al-Qur'an dan tidak juga petunjuk Rasul dalam sunnah yang sah. Maka kembalikanlah ia kepada nilai-nilai dan jiwa tuntunan Rasul yang kamu temukan dalam sunnahnya, jika kamu benar-benar beriman secara mantap dan bersinambung kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu, yakni sumber hukum ini adalah baik lagi sempurna, sedang selainnya buruk atau memiliki kekurangan, dan di samping itu, ia juga lebih baik akibatnya, baik untuk kehidupan dunia kamu maupun kehidupan akhirat kelak.¹⁵⁰

Ayat tersebut menjelaskan bahwa umat muslim diperintahkan untuk tunduk dan tawadhu kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, dan kepada orang yang memegang kewenangan di antara mereka agar

¹⁵⁰ Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, kesan, dan keserasian al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 483.

tercipta kemaslahatan umum. Untuk menyempurnakan amanat, maka dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, hendaklah kaum muslimin: 1) Taat dan patuh kepada apa yang sudah diperintahkan oleh Allah SWT, salah satu contohnya yaitu dengan mengimplementasikan isi kitab suci Al-Qur'an, 2) Melaksanakan ajaran-ajaran yang di bawa Rasulullah SAW, dan 3) Bersikap tawadhu kepada banyaknya ketentuan yang telah ditetapkan *ulil amri* yaitu orang-orang yang memegang kekuasaan di antara mereka.¹⁵¹

Dalam pelaksanaan kepemimpinan berdasarkan manajemen Pendidikan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, di antaranya:¹⁵²

- 1) Kepribadian (*personality*), dapat dilihat dari profesionalisme masa silam dan impian pemimpin dimasa depan. Hal ini mencakup latar belakang dan pengalaman masa lalunya yang akan memberikan pengaruh pilihan dalam gaya kepemimpinannya. Dalam Pendidikan Islam kepribadian utama seorang pemimpin adalah keteladannya yang patut ditiru oleh semua para anggotanya.
- 2) Kepemimpinan memiliki impian dan karakter yang berkaitan dengan tujuan kepemimpinan, yakni saling memberikan nasehat dalam kebenaran dan kesabaran.
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagaimana telah kita ketahui gaya yang paling ideal adalah gaya kepemimpinan Rasulullah SAW yang selalu memelihara tingkah laku ketaatan, memberikan kasih dan sayang, bersikap professional, dan menumbuhkan rasa kerjasama.
- 4) Kepentingan peran, setiap peran bawahan akan memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Peran bawahan adalah harus taat kepada atasan yang selalu berada di jalan Allah SWT.
- 5) Situasi seperti lingkungan dan kebijakan organisasi sangat memberikan pengaruh terhadap impian dan tingkah laku bawahan.

Kepemimpinan juga berkaitan dengan tugas kekhalifahan manusia di muka bumi ini, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

¹⁵¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, Jilid 2, 2012, hal. 198.

¹⁵² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hal.89.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
 مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ
 إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Ummat manusia diberikan akal oleh Allah SWT untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya, karena Allah menjadikan umat manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini untuk berkreasi mengelola alam semesta.¹⁵³ Selain itu juga, di dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 menjelaskan bahwa diciptakannya manusia untuk menjadi khalifah dan juga sebagai hamba haruslah baik, sehingga mampu memimpin dengan sempurna di bumi. Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah sifat-sifat yang baik dan mulia, seperti yang terdapat di dalam QS. Al-Furqan ayat 63 yang berbunyi:

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ
 قَالُوا سَلَامًا

Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata (yang mengandung) keselamatan.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa, berikut ini adalah ciri-ciri dari sifat hamba Allah yang beriman. Yaitu: *"orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati."* Yaitu orang yang langkahnya tidak sombong ataupun bersikap angkuh dan dengan tenang serta anggun. Karena sesungguhnya penghulu anak Adam

¹⁵³ Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, diterjemahkan oleh K. Anshori Umar Sitanggal, dkk, Semarang: CV. Toha Putra Semarang, 1992, hal. 131.

apabila berjalan yakni dengan langkah yang tepat, seakan-akan bumi melipatkan diri untuknya. Makna yang dimaksud dengan *haunan* dalam ayat ini ialah tawadhu dan anggun. “*dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik*”. Yaitu apabila terdapat banyaknya orang jahil yang menilai mereka sebagai orang-orang yang kurang akalnya ydan mengeluarkan kata-kata yang buruk, maka mereka tidak membalasnya dengan hal yang serupa, melainkan mereka memaafkannya, dan tidaklah mereka mengatakan perkataan kecuai yang baik-baik. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, semakin orang jahil bersikap keras, maka semakin pemaaf dan penyantun pula sikap beliau.¹⁵⁴

Dalam Tafsir Fi Zhilail Qur'an menjelaskan bahwa, orang-orang yang memiliki perasaan tenang, serius, dan peduli, mereka tidak pernah melihat orang yang berbuat dan berperilaku bodohnya orang-orang dungu. Mereka tidak pernah mengisi waktu, tenaga, dan pikiran mereka dengan perdebatan atau pertengkaran Bersama orang-orang yang bodoh dan dungu itu. Mereka juga tidak pernah meladeni pembicaraan orang-orang yang suka bertipu daya itu. “*Dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik.....*”. Bukan karena mereka merasa lemah, melainkan karena mereka menjaga kehormatan, dan supaya waktu dan tenaga tidak habis dipakai untuk hal-hal yang tidak pantas dilakukan oleh orang terhormat dan sibuk dengan hal-hal yang lebih penting, lebih mulia, dan lebih tinggi.¹⁵⁵

Sifat-sifat yang terkandung pada QS. Al-Furqan di atas haruslah dimiliki oleh setiap pemimpin, di antaranya: rendah hati, tidak sombong, bersahaja, senantiasa mengingat Allah, beribadah, menjauhi maksiat, hemat, jujur, tidak melakukan hal sia-sia, dan jika dibacakan ayat-ayat Allah tergerak hatinya. Mengingat khalifah atau pemimpin bumi tugasnya sangatlah berat, maka sifat ideal di atas diharapkan dapat dimiliki oleh setiap para pemimpin. Karena jika gagal menjadi khalifah atau pemimpin seperti yang diharapkan oleh Tuhan di bumi, maka balasannya adalah neraka.

h. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor utama untuk keberhasilan disuatu organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang sangat penting agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi yang

¹⁵⁴ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah, M. Abdul Ghoftar, Jakarta: Pustaka Imam As-Syafi'i, Jilid 4, 2009, hal. 104-105.

¹⁵⁵ Sayyid Quthb, *Tafsir Fi-Zhilalil Qur'an*, Penerjemah M. Misbah dan Aunur Rafiq Shaleh Tamhid, Jakarta: Robbani Press, Jilid 8, Cet. Ke-1, 2009, hal. 106.

ingin dicapai. Kepemimpinan pada umumnya didefinisikan sebagai suatu proses yang memberikan pengaruh terhadap suatu aktivitas yang dilakukan secara individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.¹⁵⁶

Adapun gaya kepemimpinan, pada dasarnya memiliki arti sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang berhubungan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam memimpin disuatu organisasi. Membuat suatu pola atau bentuk tertentu merupakan suatu perwujudan yang dilakukan oleh para pemimpin. Pengertian tersebut satu pendapat dengan napa yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom. Dimana keduanya menyatakan bahwa pola yang harus dilakukan seorang pemimpin secara keseluruhan yaitu seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.¹⁵⁷

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin, maka akan berlangsungnya berbagai macam aktivitas kepemimpinan. Apabila dalam pelaksanaan aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan pola masing-masing oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain sebagai berikut.¹⁵⁸

- 1) Memiliki pola pada kepentingannya dalam melaksanakan tugas. Contohnya seorang pemimpin menerapkannya pada saat melaksanakan suatu tugas dengan memiliki harapan untuk mencapai suatu tujuan yang dapat dilakukan secara bersama.
- 2) Memiliki pola pada pelaksanaan hubungan kerja sama. Contohnya seorang pemimpin yang sedang menjalankan tugasnya dengan rekan yang lain, dalam pelaksanaannya terjalin hubungan kerja yang baik. Sehingga dengan begitu, seorang pemimpin akan sangat mudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Karena semakin baik hubungan kerja sama yang dilakukan, baik secara internal maupun secara eksternal maka semakin efektif tujuan organisasi yang dicapai.
- 3) Memiliki pola pada kepentingan hasil yang ingin dicapai. Contohnya seorang pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan focus pada kepentingan hasil yang ingin dicapai.

¹⁵⁶ Arifin Tahir, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hal. 66.

¹⁵⁷ Aspizain Chaniago, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Letera Ilmu Cendekia, 2017, hal. 50.

¹⁵⁸ Tobroni, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, Cet. Ke-1, 2014, hal.43-44.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut, terbentuklah perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan.¹⁵⁹ Di antaranya yaitu tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan demokratis dan tipe kepemimpinan kendali bebas.

1) Tipe kepemimpinan otoriter

Seorang pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai penguasa tunggal sedangkan untuk para anggotanya mendapatkan tugas hanya sebagai orang yang melaksanakan perintah dari seorang atasan.

2) Tipe kepemimpinan demokratis

Seorang pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai faktor utama dan orang yang memiliki peranan penting dalam setiap kelompok atau organisasi. Ditipe ini, setiap mengambil sebuah keputusan seorang pemimpin selalu mendahulukan musyawarah dengan mengajak anggotanya.

3) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Seorang pemimpin yang menempatkan sebagai penasihat yang memberikan kebebasan sepenuhnya kepada anggotanya dalam mengambil sebuah keputusan atau melakukan kegiatan apapun. Tipe ini bisa juga dikatakan sebagai kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter.

Selain dari ketiga tipe di atas, sikap seorang pemimpin juga dapat ditunjukkan oleh beberapa gaya kepemimpinan berikut ini, antara lain:¹⁶⁰

- 1) Tipe Otokratik
- 2) Tipe Kharismatis
- 3) Tipe Paternalistik/Maternalistik
- 4) Tipe Militeristik
- 5) Tipe *Laissez Faire*
- 6) Tipe Populistik
- 7) Tipe Administratif/Eksekutif
- 8) Tipe Demokratis
- 9) Tipe Transformasional

Untuk memperjelas dari kesembilan tipe di atas, maka penulis perlu menjabarkan satu persatu pengertian dari masing-masing gaya kepemimpinan di atas, di antaranya:

1) Tipe Otokratik

¹⁵⁹ Tobroni, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hal. 44

¹⁶⁰ Arif Rahman Hakim dan M. yahya, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru", dalam *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 24, No.1, Juni 2014.

Tipe kepemimpinan ini menunjukkan karakteristik seorang pemimpin yang ingin menang sendiri tanpa memikirkan anggotanya. Terutama perilakunya yang tidak baik dan kurang menghargai harkat dan martabat mereka, contohnya yaitu memperlakukan anggotanya seperti mesin dalam melaksanakan tugasnya tanpa mengkaitkannya dengan kepentingan dan kebutuhan para anggotanya. Gaya kepemimpinan seperti ini sangat menuntut anggota untuk taat atas apa yang diperintahkan dan penggunaan *punishment*.¹⁶¹

Tipe Otokratis ini, memiliki ciri-ciri antara lain: kekuasaan secara absolut terpusat pada pimpinan, komunikasi umumnya satu arah dari atasan ke bawahan, para bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan saran, pendapat, maupun pertimbangan.¹⁶²

2) Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Tipe ini menunjukkan bahwa dimana seorang pemimpin mampu menarik perhatian anggota organisasi untuk mengikuti keinginannya. Tipe kepemimpinan ini mampu membuat bawahan untuk menghormati pimpinan dengan sangat hormat dan sangat pandai dalam memberikan semangat kepada bawahannya.¹⁶³

Para pemimpin yang memiliki tipe kharismatik ini mampu memberikan pengaruh kepada pengikutnya, yakni dengan penyampaian visi yang menarik serta strategi dalam jangka panjang untuk memperoleh suatu tujuan dengan menghubungkannya di masa sekarang dengan masa depan kemajuan dan keunikan sebuah organisasi.¹⁶⁴

3) Tipe Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik

Tipe kepemimpinan ini menunjukkan bahwa masih banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional.¹⁶⁵ Tipe kepemimpinan ini lebih dicirikan dengan kepemimpinan yang kebabak-an dengan sifat-sifat:

¹⁶¹ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, hal. 39.

¹⁶² Agus Rusmana, dkk, *The Future Of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*, Bandung: Media Akselerasi, 2019, hal. 412.

¹⁶³ Apriyanto dan Iswadi, *Pengantar Manajemen*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020, hal. 30.

¹⁶⁴ Stephen dan Timothy (Ratna Saraswati Penerjemah), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2017, hal. 260.

¹⁶⁵ Farera Erlangga, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang", dalam *Jurnal Humanus*, Vol. XII, No. 2, 2013, hal. 177.

- a) Para bawahan dianggap sebagai manusia yang masih seperti anak kecil atau belum dewasa, atau seperti anak sendiri, sehingga bersikap melindungi.
 - b) Para bawahan tidak pernah diberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam melakukan suatu hal.
 - c) Para bawahan tidak pernah diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, mengembangkan imajinasi dan kreativitas yang dimilikinya.
 - d) Sikap pemimpin kepada bawahan selalu serba tahu tanpa mencari tahu kebenarannya.
- 4) Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe ini hampir sama dengan tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin yang bertipe militeristik menurut Sutikno dalam buku Reimond dkk yang berjudul *Dasar-dasar ilmu kepemimpinan teori dan aplikasi* menyatakan bahwa pemimpin militeristik ini dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah.¹⁶⁶

Adapun karakter dari tipe kepemimpinan militeristik adalah:

- a) Dalam memimpin masih banyak menggunakan pola intruksi, sangat otoriter, keras, kaku dan sering kurang bijaksana dalam mengambil suatu keputusan.
 - b) Bersikap sangat mutlak dalam menghendaki kepatuhan para bawahan.
 - c) Sangat senang dengan hal-hal yang hanya bersifat formalitas.
 - d) Banyak menuntut dari bawahan dalam hal disiplin.
 - e) Tidak suka menerima kritikan, saran, maupun usul dari bawahannya
 - f) Menjalin komunikasi berlangsung hanya dengan satu arah.
- 5) Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Tipe ini memberi kekuasaan secara penuh kepada anggotanya. Setiap anggota diberi kesempatan untuk dapat memecahkan masalahnya sendiri dan mengembangkan sarannya sendiri serta mendapatkan pengarahannya tidak ada atau hanya sedikit dari pemimpin.¹⁶⁷

Menurut Leny Marlina dalam jurnalnya menyatakan bahwa tipe kepemimpinan jenis ini menggambarkan seorang pemimpin yang tidak mau berfikir keras. Hal ini terlihat bahwa pemimpin jenis ini memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik

¹⁶⁶ Reimond Napitupulu, dkk, *Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, hal. 46.

¹⁶⁷ Afifuddin, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Insan Mandiri, 2005, hal. 34.

dalam melaksanakan berbagai kegiatan maupun mengatasi masalah yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.¹⁶⁸

6) Tipe Kepemimpinan Populistik

Tipe kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut: masih percaya pada masyarakat terdahulu atau tradisional, tidak mempercayai dukungan atau kekuatan serta bantuan yang berasal dari luar, lebih mengutamakan kekuatan sendiri atau mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.¹⁶⁹

7) Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Tipe ini mampu menyelenggarakan berbagai macam tugas administrasi secara efektif. Biasanya terdiri dari beberapa teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.¹⁷⁰ Oleh karena itu, terciptalah sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan.

8) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe ini lebih berorientasi pada manusia. Dimana pemimpin memberikan bawahan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan dan bawahan selalu dilibatkan dalam penyelesaian masalah.¹⁷¹ Pada tipe kepemimpinan ini, anggota memiliki andil yang lebih besar. Karena pemimpin hanya menyampaikan sasaran yang ingin diraih, tetapi yang menentukan cara untuk mencapai sasaran adalah bawahannya.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratis yaitu: yang dapat mengambil keputusan, sikap kepada bawahan, adanya pembagian tim kerja, adanya pola komunikasi, memiliki kepercayaan terhadap bawahan, memiliki tanggung jawab terhadap tugas, serta adanya pemberian *reward* dan *punishment* kepada bawahan.¹⁷²

9) Tipe Kepemimpinan Transformasional

¹⁶⁸ Leny Marlina, "Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan", dalam *Jurnal Ta'dib*, Vol. XVIII, No. 02, November 2013.

¹⁶⁹ Sunarni, dkk, "Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah", dalam *Jurnal Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, Tahun 26, No. 1, Mei 2017, hal. 26.

¹⁷⁰ Silvia Aprilianti, dkk, "Gaya Kepemimpinan Lurah Sebagai Upaya Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan", dalam *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 1, 2015, hal. 98.

¹⁷¹ Apriyanto dan Iswadi, *Pengantar Manajemen*, hal. 31.

¹⁷² Amalia Rosanti dan Siti Nuzulia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Atasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai", dalam *Jurnal Psikologi*, INTUISI 4, No. 1, 2012, hal. 3.

Di dalam tipe kepemimpinan transformasional terdapat beberapa hal, yaitu:¹⁷³

- a) Kepemimpinan yang memberi informasi
- b) Orientasi kepemimpinan transaksional
- c) Dimensi kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan ini merupakan suatu proses yang dapat mengubah pola pikir orang lain. Tipe kepemimpinan transformasional banyak diyakini oleh banyak pihak sebagai tipe kepemimpinan yang efektif dalam memberikan motivasi kepada bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Menurut Bass yang dikutip oleh Peter menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan motivasi bawahan untuk melakukan suatu hal yang lebih dari apa yang diharapkan, dengan cara:¹⁷⁴

- a) Para anggota dapat ditingkatkan pemahamannya akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal,
- b) Para anggota dibuat menjadi orang yang dapat mengalahkan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok atau organisasi, dan
- c) Para anggota digerakkan untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

Pemahaman akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal harus diterapkan kepada para bawahan. Dengan kata lain, para anggota harus memahami bahwa orientasi proses lebih utama dibandingkan hanya sekedar sebuah hasil. Kemudian, penekanan untuk mengalahkan kepentingan sendiri demi kepentingan kelompok menjadi suatu hal yang sangat penting, mengingat hubungan yang baik dan iklim kerja yang kondusif menjadi perhatian utama dalam mengimplementasikan tipe ini. Selanjutnya, mengingat kebutuhan para anggota tidak hanya materi, maka seorang pimpinan harus mampu membangkitkan semangat para anggota untuk memenuhi kepentingan tingkatan yang lebih tinggi sesuai dengan kapasitas mereka.

Dengan memperhatikan hal tersebut, kepemimpinan yang sangat efektif untuk diterapkan pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Dimana gaya atau tipe kepemimpinan tersebut mampu digunakan dengan baik pada waktu yang tepat, dengan menggabungkan secara maksimal antara

¹⁷³ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Indeks, Cet Ke-1, 2013, hal. 179.

¹⁷⁴ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, hal. 180.

kepuasan dan produktivitas kerja, terjadinya pertumbuhan, dan pengembangan manusia. Dalam Pendidikan, penggunaan daya kepemimpinan yang ada, dapat memengaruhi perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan tersebut yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Setelah melakukan telaah kepustakaan, peneliti juga menemukan beberapa hasil penelitian yang relevan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian E. Junaedi Sastradiharja dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Instruksional, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah SMP Negeri dan Swasta Kota Depok Jawa Barat” Jumlah sampel 161 orang guru menyimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,789$ dan $P = 0,000 > 0,01$.¹⁷⁵
2. Suparno (2009) Mahasiswa Universitas Negeri Medan, yang meneliti tentang Hubungan Komunikasi Persuasif, Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajerial dengan Kepemimpinan Transformasional Kepala SMP Negeri Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Provinsi Banten. Terdapat populasi sebanyak 216 sekolah dan diambil sampel sebanyak 60 sekolah yang diambil secara acak. Analisis data yang dilakukan secara deskripsi dan inferensi, berupa uji korelasi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara komunikasi persuasif, motivasi berprestasi dan pengetahuan manajerial dengan kepemimpinan transformasional yaitu $R_{Y123} = 0,72$ dan koefisien korelasi jamak = 19,53 pada taraf $\alpha 0,01$.¹⁷⁶
Terdapat kemiripan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu di atas. Kemiripannya adalah dengan memilih komunikasi persuasif sebagai salah satu dari tiga variabel penelitian.

¹⁷⁵ E. Junaedi Sastradiharja, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Instruksional, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah SMP Negeri dan Swasta Kota Depok Jawa Barat*, Disertasi Institut PTIQ Jakarta, 2014.

¹⁷⁶ Suparno, “Hubungan Komunikasi Persuasif, Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajerial dengan Kepemimpinan Transformasional”, dalam *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, Vol.6, No.2, 2009.

3. Penelitian Daningsih Kurniasari dengan judul penelitian “Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru” yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 27,3%.¹⁷⁷
4. Candra (2019) Mahasiswa Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Peserta Didik Tahfidzul Qur’an di SMA Al-Wildan Islamic School BSD. Terdapat populasi sebanyak 92 orang guru SMA Al-Wildan. Analisis data yang digunakan adalah analisa korelasi, regresi sederhana dan regresi ganda yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar tahfidzul Qur’an. Hal ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh yang dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi R^2 (*R square*) sebesar 0,410 dan hasil analisis regresi ganda yang dilakukan secara bersama, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $Y = 37,361 X_1 + 0,116 X_2$.¹⁷⁸
Terdapat kemiripan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu di atas. Kemiripannya adalah dengan memilih gaya kepemimpinan sekolah sebagai salah satu dari tiga variabel penelitian.
5. Mudzakir (2013) Mahasiswa Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, yang meneliti tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 8 Kembangan Jakarta dan SD Islam Al-Azhar 15 Pamulang Tangerang Selatan. Terdapat populasi sebanyak 79 orang guru dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang guru SD Islam Al-Azhar 8 Kembangan Jakarta dan SD Islam Al-Azhar 15 Pamulang Tangerang Selatan. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi secara sederhana dan ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-

¹⁷⁷ Daningsih Kurniasih, *Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru*, Disertasi Universitas Pakuan, 2019.

¹⁷⁸ Candra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Peserta Didik Tahfidzul Qur’an di SMA Al-Wildan Islamic School BSD*, Tesis, Jakarta: Institut PTIQ, 2019.

sama dengan kinerja guru SD Islam Al-Azhar 8 dan SD Islam Al-Azhar 15 sebesar 31% sedangkan sisanya 69% oleh karena faktor lainnya.¹⁷⁹

Terdapat kemiripan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu di atas. Kemiripannya adalah dengan memilih gaya kepemimpinan sekolah sebagai salah satu dari tiga variabel penelitian.

6. Irda Husni (2014) Mahasiswa Universitas Negeri Padang, yang meneliti tentang Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Terdapat populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan sampel yang ditarik berdasarkan tabel krejcie berjumlah 66 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan Teknik *Simple Random Sampling*. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi pada skor Etos Kerja dan skor Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Etos Kerja dengan Kinerja Guru pada taraf signifikan 99% dengan koefisien korelasi 0,35 dan keberartian korelasi 3,61 dengan menggunakan uji t.¹⁸⁰

Terdapat kemiripan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu di atas. Kemiripannya adalah dengan memilih etos kerja sebagai salah satu dari tiga variabel penelitian. Namun perbedaan yang mendasar adalah penelitian yang dilakukan penulis menempatkan etos kerja sebagai variabel bebas (Y), sedangkan penelitian di atas menempatkan etos kerja sebagai variabel terikat (X).

C. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Penelitian

1. Pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap etos kerja guru.

Komunikasi persuasif merupakan komunikasi sosial yang memiliki tujuan untuk merubah atau memberikan pengaruh atas kepercayaan seseorang, sikap, dan perilaku seseorang sehingga bertindak sesuai dengan apa yang diimpikan oleh komunikator dengan cara membujuk atau tanpa kekerasan, meyakinkan agar orang tersebut dapat dengan mudah menerima isi pesan yang disampaikan kepadanya. Keberhasilan dalam upaya meningkatkan etos kerja guru sangat ditentukan oleh kepala sekolah. Karena kepala sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sesuai dengan kepemimpinan yang

¹⁷⁹ Mudzakir, *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 8 Kembangan Jakarta dan SD Islam Al-Azhar 15 Pamulang Tangerang Selatan*. Tesis, Jakarta: Institut PTIQ, 2013.

¹⁸⁰ Irda Husni, "Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping", dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.2, No.1, Juni 2014.

selaras dengan lingkungan kerja. Maka dari itu, kepala sekolah diharapkan dapat menjalin komunikasi secara persuasif dengan guru.

Kepala sekolah juga mempunyai peranan penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Perbaikan kualitas Pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan situasi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, menjalin komunikasi yang baik antar warga sekolah agar terciptanya suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara berhasil dan berdaya guna yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

Dengan terjalannya komunikasi persuasif yang baik antara kepala sekolah dan guru, *maka diduga* komunikasi persuasif kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja guru.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru.

Gaya kepemimpinan memiliki arti sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang membahas tentang kemampuan dirinya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang cocok jika ingin dapat mempengaruhi orang disekitarnya. Karena dalam meningkatkan etos kerja guru diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi para bawahan dan kepala sekolahlah yang menghendaki tinggi rendahnya etos kerja guru. Selain itu juga, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah yang sangat memiliki pengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kondisi yang ada di lingkungan sekolah.

Etos kerja tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan yang berlaku secara universal dapat meningkatkan etos kerja dan kepuasan bawahan. Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Namun, pada prinsipnya naik turunnya semangat kerja disebabkan oleh tingkat ketidakpuasan guru dan karyawan dalam bekerja. Oleh karenanya, tugas pimpinan sebagai managerial harus memastikan bahwa kebutuhan material dan kebutuhan immaterial para guru dan

karyawan terjamin dengan baik untuk meminimalkan permasalahan yang mungkin terjadi di sekolah. Dengan demikian, *maka diduga* kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja guru.

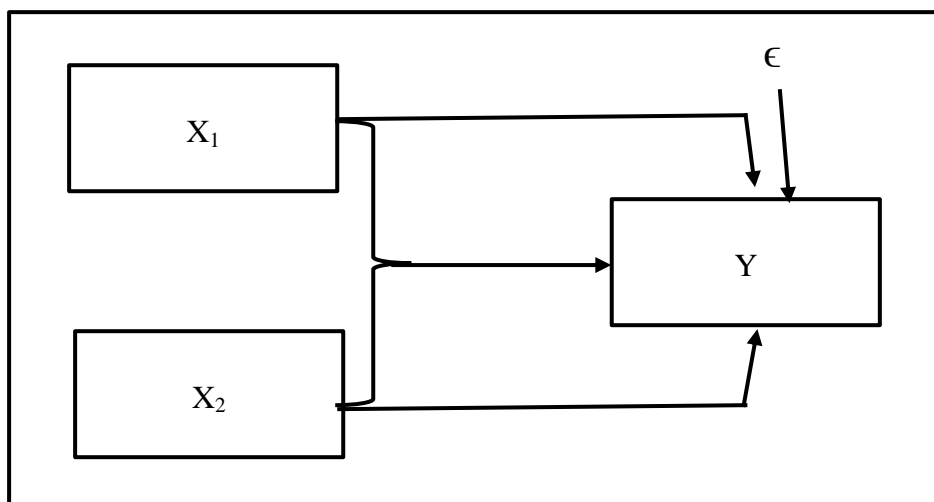
3. Pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru.

Komunikasi merupakan sebuah proses interaksi atau pertukaran informasi antara komunikator dengan komunikan, yang mana dalam pembahasan ini yaitu antara kepala sekolah dengan warga sekolah di dalamnya. Karena komunikasi yang disampaikan secara komunikatif akan mengubah sikap, perilaku, dan pendapat seseorang. Selain itu juga, dengan mudah membuat orang lain memahami dan mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menggunakan komunikasi yang tepat kepada warga sekolah khususnya kepada guru. Agar guru-guru merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat dilakukan secara maksimal.

Selain komunikatif, kepala sekolah juga harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat di dalam mengelola sekolah, salah satu gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan yaitu kepemimpinan transformasional. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan sekolah yang transformasional akan terbangun hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan warga sekolah, khususnya guru. Menciptakan suasana yang kekeluargaan dan dapat meningkatkan etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Etos kerja guru di sekolah dapat tercapai apabila komunikasi dan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah cenderung disukai oleh guru. Karena dengan begitu, kepala sekolah akan mudah memengaruhi dan meningkatkan etos kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Teori-teori di atas menggambarkan adanya keterkaitan antara komunikasi persuasif kepala sekolah dengan etos kerja guru. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru. Dari pemaparan tersebut, *maka dapat diduga* bahwa komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama memiliki hubungan terhadap etos kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah (Independent Variabel)
- X_2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Independent Variabel)
- Y : Etos Kerja Guru (Dependent Variabel)
- ϵ : Faktor lain

D. Hipotesis

Berdasarkan asumsi, paradigma dan kerangka penelitian yang diuraikan di atas, penulis mengajukan suatu hipotesis yang berbunyi:

Hipotesis 1

- H_o : $\rho_{y.1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap etos kerja guru
- H_i : $\rho_{y.1} > 0$ Terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap etos kerja guru

Hipotesis 2

- $H_0 : \rho_{y.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru
- $H_1 : \rho_{y.2} > 0$ Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru

Hipotesis 3

- $H_0 : R_{y.1.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru
- $H_1 : R_{y.1.2} > 0$ Terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan kumpulan data, analisis data, penafsiran data/informasi, dan kesimpulan serta saran/rekomendasi. Kris mengemukakan bahwa metode penelitian dapat disebut sebagai penolong untuk para peneliti yang sedang mengumpulkan data dari sampel dan mencari jalan keluar atas permasalahan tertentu.¹ Sugiyono mengemukakan bahwa dalam metode penelitian terdapat empat kata kunci yang harus diperhatikan, yaitu: *Aturan keilmuan* merupakan kegiatan penelitian yang pelaksanaannya berdasarkan pada khusus keilmuan, yakni dilakukan secara masuk akal atau logis, empiris dan sistematis (terstruktur). *Logis* yang memiliki arti bahwa kegiatan suatu penelitian dilakukan dengan aturan yang masuk akal, sehingga mudah dipahami dan mudah dinalar oleh manusia. *Empiris*, yakni aturan yang dilakukan dalam penelitian melalui pengamatan indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui aturan yang digunakan. *Sistematis (terstruktur)*, artinya melaksanakan suatu penelitian pada saat prosesnya harus menggunakan berbagai macam langkah yang bersifat logis. Walaupun berbagai macam langkah penelitian antara metode kuantitatif, kualitatif dan *Research and Development (R&D)* berbeda, akan tetapi seluruhnya sistematis (terstruktur).²

¹ Kris H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian (Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan)*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2017, hal. 5

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, Cet. Ke-14, 2011, hal. 2.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud metode penelitian adalah suatu proses ilmiah yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan informasi dalam bentuk data yang valid dengan tujuan untuk menemukan data yang dibutuhkan, kemudian mengembangkannya dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dan membuktikan suatu hipotesis sehingga dapat digunakan dalam berbagai macam bidang tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dan sesuai tingkat kealamiah tempat penelitian, maka metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *metode survei* dengan pendekatan korelasional. Metode survei merupakan metode dengan cara mengumpulkan berbagai macam informasi dari sejumlah besar individu dengan menggunakan kuesioner, interview, atau dengan melalui pos (*by mail*) maupun telepon dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik dari setiap populasi.³ Cara menggunakan metode survei yaitu harus dilalui dengan berbagai macam pertimbangan yang menunjukkan bahwa dilakukannya penelitian untuk memperoleh data disetiap variabel masalah penelitian dari tempat tertentu yang *real* (tanpa adanya rekayasa) dengan menggunakan alat pengumpul data yang berbentuk angket (*kuesioner*), test dan wawancara secara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti.

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Wilayah generalisasi biasa disebut dengan populasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek dari sebuah penelitian. Apabila seseorang ingin melakukan sebuah penelitian pada semua elemen yang ada dalam satu wilayah yang menjadi target pada penelitian tersebut, maka penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi.⁵

Berdasarkan objek penelitian di atas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah: pengaruh komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru. Mengingat populasi pada penelitian ini cukup banyak, khususnya jumlah sekolah Madrasah Ibtidaiyah yang berada di kecamatan Pamulang yaitu berjumlah 17 sekolah, maka tidak seluruh sekolah

³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: KENCANA, 2014, hal. 48.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, Cet. Ke-14, 2011, hal. 80.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, Cet. Ke-15, 2013, hal. 173.

dijadikan subyek penelitian tetapi hanya sebagian yang menjadi sampel. Berkaitan dengan populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru (pendidik) yang berada di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang. Sedangkan populasi terjangkauya adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah dari masing-masing kelurahan, diantaranya diambil 4 (empat) sekolah yang berbeda kelurahan. Sehingga total guru Madrasah Ibtidaiyah yang disurvei dan berada di kecamatan Pamulang Tangerang-Selatan berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa sampel adalah perwakilan dari populasi yang diteliti. Disebut sebagai penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.⁶ Menurut Sugiyono mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).⁷

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Teknik random sampling*. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah yang ada di kecamatan Pamulang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Suatu metode atau cara yang dilakukan peneliti untuk menentukan sampel dan besar sampel disebut dengan Teknik pengambilan sampel.⁸ Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek yang akan diteliti atau menjadi responden adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang, Tangerang-Selatan.

Dalam Penelitian ini jumlah guru yang menjadi populasi penelitian tersebar pada 17 sekolah yang berada di kecamatan Pamulang. Namun demikian, karena jangkauannya terlalu luas maka untuk menghemat biaya, waktu dan tenaga. Maka peneliti hanya mengambil guru yang berada di 4 sekolah saja. Untuk menentukan 4 sekolah dari 17 sekolah yang ada, peneliti menggunakan Teknik *Cluster Random Sampling*, artinya 4 sekolah yang diambil yang berada

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hal. 174-175.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 81

⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011, hal. 75.

pada cluster dengan jangkauan terdekat dari peneliti. Teknik *Cluster Random Sampling* diterapkan ketika pada populasi terdapat beberapa kelompok yang terlihat seragam namun secara internal tetap berlainan.⁹ Sedangkan untuk mengambil guru sebagai sampelnya, peneliti menggunakan Teknik *Proporsional Random Sampling*, artinya guru-guru yang diambil dari 4 sekolah dilakukan dengan cara proporsional, yaitu sampel sesuai dengan populasi jumlah sekolah.

4. Ukuran dan Sebaran Sampel dari Populasinya

Istilah ukuran sampel biasa disebut juga dengan jumlah anggota sampel. Tingkat ketelitian atau kepercayaan suatu penelitian dapat dilihat melalui sumber data/sampel dengan mendapatkan informasi secara tepat dan akurat. Apabila tingkat keakuratan yang dikehendaki semakin besar, maka makin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data begitupun sebaliknya.

Slovin menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula:

yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = nilai presisi 95% atau tingkat kekeliruan 5%

1 = konstanta

Untuk populasi penelitian yang berjumlah 110 orang, maka dibutuhkan sampel sebanyak 86 orang guru yang berada di sekolah Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Pamulang, diperoleh dari hasil perhitungan berikut ini:

$$n = \frac{110}{110 (0,05)^2 + 1} = \frac{110}{110 (0,0025) + 1} = \frac{110}{1,275} = 86 \text{ orang}$$

⁹ Imam, *Cluster Random Sampling dan Teknik Sampling Lainnya, Lengkap dengan Contoh*, Lihat dalam: <https://www.99.co/id/panduan/cluster-random-sampling-adalah>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2020.

Cara menentukan jumlah atau ukuran sampel seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, didasarkan kepada asumsi populasi berdistribusi normal. Apabila populasi tidak berdistribusi normal misalnya, populasi sangat homogen maka cara-cara tersebut tidak perlu dipakai. Namun demikian populasi yang berupa manusia pada umumnya berdistribusi normal dan sangat jarang yang memiliki karakteristik homogen.

Oleh karena itu, peneliti menetapkan dalam penelitian ini menggunakan *taraf signifikansi* $\alpha = 0,05$ (5%) yang artinya tingkat kepercayaan pada pengujinya 95%.

Selain memakai rumus Slovin di atas, ukuran sampel juga dapat memakai pendapat dari Arikunto Suharsimi, dimana pengambilan sampel dapat dengan menggunakan 20-25% atau lebih dari populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti cenderung lebih rasional dengan menggunakan rumus dari Arikunto Suharsimi, sehingga sampel dari penelitian ini adalah berjumlah 86. Adapun sebaran sampel dari populasi tersebut adalah:

Tabel 3.1
Sebaran Sampel dari Populasinya

NO	NAMA SEKOLAH	KELURAHAN	JUMLAH	
			POPULASI	SAMPEL
1	MIS Al-Ihsan	Bambu Apus	35	$35/110 \times 86 = 29$
2	MIS Al-Mursyidiyyah	Pondok Benda	30	$30/110 \times 86 = 23$
3	MIS Nurul Hidayah	Pamulang Barat	25	$25/110 \times 86 = 20$
4	MIS Yasiska	Kedaung	20	$20/110 \times 86 = 14$
JUMLAH			110	86

Jadi, jumlah sampel yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 86 orang guru dari 4 (empat) sekolah Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan.

B. Sifat Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, oleh karena itu, maka *sifat data* dalam penelitian ini termasuk *data interval* yaitu data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu yang diperoleh melalui kuesioner dengan *skala Likert* dengan seleksi respon yang diberi skor yang ekuivalen (setara) dengan skala interval, misalnya: skor (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”, skor (4) untuk jawaban “Setuju” skor (3), untuk

jawaban “Kurang Setuju”, skor (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”, skor (1) untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” atau skor (5) untuk jawaban “Selalu”, skor (4) untuk jawaban “Sering” skor (3), untuk jawaban “Kadang-kadang”, skor (2) untuk jawaban “Pernah”, skor (1) untuk jawaban “Tidak Pernah”.

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Menurut Salladin yang dikutip oleh Djunaidi dan Fauzan menyatakan bahwa di dalam penelitian seorang peneliti harus memiliki kemampuan untuk membedakan antara variabel tergantung (*dependent variable*) di satu sisi, dengan variabel bebas (*independent variable*), juga variabel antara (*intervening variable*), variabel moderator (*moderator variable*), dan variabel latar belakang mutlak (*antecedent variable*) di sisi lain.¹⁰

Pada variabel penelitian ini, peneliti menggunakan variabel tergantung (*dependent variable*) di satu sisi dengan variabel bebas (*independent variable*).

- a. Variabel akibat disebut variabel tidak bebas variabel tergantung, variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain.¹¹ Variabel ini diberi simbol Y, yang dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Etos Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang.
- b. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *Independent variable* (X), yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain.¹²

Variabel ini diberi simbol X, pada penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel Komunikasi Persuasif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2).

2. Skala Pengukuran

Skala pada penelitian ini yang digunakan adalah model *skala Likert*. Model skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pemahaman seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.¹³ Melalui model skala Likert ini, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, lalu dijabarkan menjadi sub variabel kemudian dijabarkan lagi menjadi beberapa indikator yang

¹⁰ Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Malang: UIN-Malang Press, Cet. Ke-2, 2016, hal. 98.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hal. 162.

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hal. 162.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 134.

akan diukur.¹⁴ Yang dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pernyataan diambil dari indikator.

Angket (*kuesioner*) yang berupa penskoran instrumen untuk variabel Y menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *sangat setuju (SS)* mendapat skor 5, *setuju (S)* mendapat skor 4, *kurang setuju (KS)* mendapat skor 3, *tidak setuju (TS)* mendapat skor 2, dan *sangat tidak setuju (STS)* mendapat skor 1.

Angket (*kuesioner*) yang berupa penskoran instrumen untuk variabel X_1 dan X_2 menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*). Dimana *rating scale* merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan subyek menurut tingkatnya.¹⁵ Berikut tingkatannya yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *selalu (Sl)* mendapat skor 5, *sering (Sr)* mendapat skor 4, *kadang-kadang (Kd)* mendapat skor 3, *jarang (Jr)* mendapat skor 2, dan *tidak pernah (Tp)* mendapat skor 1. Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *selalu (Sl)* mendapat skor 1, *sering (Sr)* mendapat skor 2, *kadang-kadang (Kd)* mendapat skor 3, *jarang (Jr)* mendapat skor 4 dan *tidak pernah (Tp)* mendapat skor 5, sedang pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran sebaliknya.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner (angket) sebagai instrumen utama dan pedoman wawancara serta pedoman observasi sebagai instrumen pendukung.

E. Jenis Data Penelitian

Pembahasan dalam tesis ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam buku Muri Yusuf, mengutip pendapat Lehmann yang menyatakan bahwa deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu.¹⁶ Penelitian kuantitatif ini diawali dari menentukan masalah, merujuk ke dalam teori,

¹⁴ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta, 2013, hal. 12.

¹⁵ Muchson, *Statistik Deskriptif*, Bogor: Guepedia, 2017, hal. 23.

¹⁶ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, hal. 62.

mengemukakan hipotesis, mengumpulkan data, menganalisis data, dan diakhiri dengan membuat kesimpulan.¹⁷

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini tergolong ke dalam jenis *data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai sumber data yang diambil dari tangan pertama.¹⁸ Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Melalui penyebaran angket, observasi, wawancara merupakan teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer. Sedangkan berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data dalam penelitian ini termasuk jenis data *data kontinum* yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil dari pengukuran *Skala Likert* dalam bentuk angka atau bilangan.

F. Sumber Data

Asal usul data terbagi menjadi dua bagian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (dari tangan pertama) disebut *sumber data primer*. Sementara sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data disebut *sumber data sekunder*.¹⁹ Contoh sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, data hasil wawancara atau observasi langsung peneliti dengan narasumber. Contoh sumber data sekunder misalnya melalui orang lain atau dokumentasi yang sudah ada berupa hasil penilaian etos kerja guru, absensi, gaji, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini sumber data primernya adalah guru dan sumber data sekundernya adalah kepala sekolah dan staf sekolah Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu prosedur yang dilakukan secara standar dan sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.²⁰ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu teknik penyebaran kuesioner atau angket untuk mendapatkan data yang bersifat pendapat atau persepsi, yang dilanjutkan dengan pendalaman melalui

¹⁷ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*, Jakarta: KENCANA, 2019, hal. 25.

¹⁸ Nur Arfiyah Febriani, dkk, *Panduan Penyusunan Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, 2017, hal. 11.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 137.

²⁰ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011, hal. 83.

wawancara dan observasi langsung ke sumber data. Agar angket yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan ketepatan yang tinggi dalam penggalan data penelitian, maka perlu dilakukan tahapan sebagai berikut:

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

a. Variabel Etos Kerja Guru (Y)

1) Definisi Konseptual Etos Kerja Guru

Secara konseptual etos kerja adalah jiwa atau semangat seorang guru dalam melaksanakan tugas, dapat berupa kesetiaan dan ketaatan, tanggung jawab, semangat, kerja sama, kejujuran dan kecermatan, persatuan dan kesatuan. Jika jiwa dan semangat yang tampak adalah positif, maka akan terefleksi dalam kinerja yang baik dan bernilai tinggi, seperti bekerja penuh kegembiraan dan penuh semangat optimis, begitupula sebaliknya.

2) Definisi Operasional Etos Kerja Guru

Etos kerja guru adalah sikap kepribadian, watak dan karakter serta keyakinan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar dengan Indikator (1) Kerja keras, (2) Kerja ikhlas, dan (3) Kerja tuntas.

3) Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja Guru.

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan-pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Rincian atau penguraian variabel diambil dari definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir-butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi-kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, indikator, nomor butir pertanyaan dan jumlah item pernyataan.

Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel etos kerja guru adalah:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen
Variabel Etos Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		+	-
Etos Kerja Guru	Kerja Keras (Kesungguhan, absensi kehadiran)	1,3,5,7,9	2,4,6,8
	Kerja Ikhlas (Kenyamanan, Tanggung Jawab)	10,11,12,13, 14,16,17,18	15,20,25,26
	Kerja Tuntas (Produktivitas kerja, memiliki target)	27,28,29,31,32,33, 34,36,37,38,39	30,35,40

b. Variabel Komunikasi Persuasif (X₁)

1) Definisi Konseptual Komunikasi Persuasif

Secara konseptual komunikasi persuasif adalah komunikasi yang memiliki tujuan untuk merubah atau memberikan pengaruh rasa kepercayaan, sikap, dan perilaku seseorang sehingga bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikator dengan cara membujuk atau tanpa kekerasan, meyakinkan agar orang tersebut dapat dengan mudah menerima isi pesan yang disampaikan kepadanya

2) Definisi Operasional Komunikasi Persuasif

Komunikasi persuasif adalah penilaian guru tentang cara berkomunikasi kepala sekolah dalam menyampaikan pesan kepada guru, baik berupa perintah, larangan, himbauan dan nasehat. Indikator yang diukur menggunakan instrumen penilaian yang antara lain: (1) Isi pesan; (2) Pemahaman/Saling pengertian; (3) Pengaruh pada sikap, (4) Hubungan yang makin baik, dan (5) Menggunakan hikmah dan nasehat.

3) Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Persuasif

Adapun kisi-kisi penulisan dan penyebaran soal atau pernyataan untuk instrumen penelitian variabel komunikasi persuasif Kepala Sekolah dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen
Variabel Komunikasi Persuasif (X₁)

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		+	-
Komunikasi Persuasif	Isi Pesan	1,3,4,5,7,8,9	2,6
	Pemahaman/Saling pengertian	10,11,12,14,15	13,16
	Pengaruh pada sikap	17,18,19, 21,22,23	20,24
	Hubungan yang makin baik	25,26,27,28, 29,30,31,32	-
	Menggunakan hikmah dan nasehat	33,34,36, 37,38,39	35,40

c. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₂)

1) Definisi Konseptual Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah suatu proses yang dapat merubah banyak orang. Hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Selain itu juga, kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong dan memberikan kesempatan kepada guru-guru, untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

2) Definisi Operasional Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan penilaian guru terhadap kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mendorong dan memberikan kesempatan kepada guru-guru, untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga bersedia, tanpa

paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, yang diukur berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yaitu: (1) Perhatian terhadap individu, (2) Stimulasi intelektual, (3) Memberikan motivasi dan inspirasi, dan (4) *kharisma* atau konsiderasi individual;

3) Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Adapun kisi-kisi penulisan dan penyebaran soal atau pernyataan untuk instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen
Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Soal	
			+	-
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	<i>Idealized Influence</i> (Karisma)	1. Sosialisasi visi dan misi 2. Rasa bangga 3. Kepercayaan 4. Rasa kagum	1,2 4,5 7,8 9,10	3 6 - -
	<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi inspirasi)	1. Sosialisasi harapan 2. Perumusan tantangan kerja yang jelas 3. Pembangkitan semangat kerja 4. Ekspresi terhadap tujuan	11 12 14,15 17,18	- 13 - 16
	<i>Intellectual Stimulation</i> (Rangsangan intelektual)	1. Penumbuhan ide baru 2. Memberikan solusi yang kreatif dalam pemecahan masalah 3. Pengembangan	19,21 22 23,24 26,27	20 - 25 -

		rasionalitas dan kreativitas bawahan 4. Pelibatan bawahan dalam pemecahan masalah 5. Menghargai kecerdasan 6. Mengambil keputusan secara hati-hati	28 29	- 30
	<i>Individual Consideration</i> (Perhatian terhadap individu)	1. Mendengarkan masukan-masukan bawahan 2. Perhatian terhadap keluhan bawahan 3. Memberikan dukungan terhadap bawahan 4. Memberikan bimbingan dan arahan 5. Menghargai perbedaan individu (perbedaan kemampuan, perbedaan kebiasaan, perbedaan tabiat/karakter)	31 33,34 35,36 38 39,40	32 - - 37 -

H. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian

a. Uji Coba Instrumen

Agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang berkualitas, maka perhatikan dua hal pokok yang sangat memberikan pengaruh, yaitu “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²¹ Kualitas instrumen penelitian untuk sebuah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, berkenaan dengan uji *validitas* dan uji *reliabilitas* instrumen. Dimana uji *validitas* merupakan sebuah pernyataan yang dianggap valid apabila nilai sig. *Pearson Correlation* setiap butir pernyataan kurang dari 0,05.²² Sedangkan uji *reliabilitas* dilakukan untuk dapat memastikan bahwa kuesioner sebagai instrument penelitian memiliki konsistensi dalam pengukuran.²³

Ketepatan aspek yang digunakan untuk mengumpulkan data sangat berhubungan dengan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif memakai instrumen berupa angket (*kuesioner*), maupun tes. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid diganti.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X_1 , X_2 menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan. Selanjutnya instrumen penelitian tersebut diuji cobakan kepada 30 orang guru SD dan MI, yang kesemuanya tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian. Tujuan diadakannya uji coba instrumen yaitu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang sudah dibuat. Jika instrument menghasilkan kevalidan berarti instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi (keajegan) yang baik, sehingga apabila menggunakan instrumen tersebut beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.305

²² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ke-4, Semarang: Universitas Diponegoro, 2009, hal. 42.

²³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011, hal. 175.

b. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Berdasarkan data hasil uji coba instrumen, maka langkah selanjutnya dilakukan kalibrasi Instrumen. Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten artinya instrumen tersebut memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Validitas instrumen dapat diukur dengan cara membandingkan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan reliabilitas instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel (*ajek/konsisten*) jika memiliki tingkat koefisien $\geq 0,7$.

1) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Etos Kerja Guru (Y)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelaian variabel etos kerja guru (Y) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Etos Kerja Guru (Y)

No. Responden	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,413	V
2	0,361	0,395	V
3	0,361	0,576	V
4	0,361	-0,370	TV
5	0,361	0,642	V
6	0,361	0,493	V
7	0,361	0,267	TV
8	0,361	0,541	V
9	0,361	0,141	TV
10	0,361	0,667	V
11	0,361	0,681	V
12	0,361	0,585	V
13	0,361	0,555	V
14	0,361	0,613	V
15	0,361	0,435	V
16	0,361	0,738	V

17	0,361	0,753	V
18	0,361	0,772	V
19	0,361	0,398	V
20	0,361	0,649	V
21	0,361	-0,015	TV
22	0,361	-0,654	TV
23	0,361	0,676	V
24	0,361	0,503	V
25	0,361	0,584	V
26	0,361	0,017	TV
27	0,361	0,695	V
28	0,361	0,672	V
29	0,361	0,768	V
30	0,361	0,744	V
31	0,361	-0,640	TV
32	0,361	0,489	V
33	0,361	0,763	V
34	0,361	0,647	V
35	0,361	0,561	V
36	0,361	0,682	V
37	0,361	0,786	V
38	0,361	0,484	V
39	0,361	0,674	V
40	0,361	0,429	V
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 24,248, Varian total 132,1195, maka <i>Indeks Reliabilitas = 0,8467</i>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.5 di atas, maka dari 40 item pernyataan instrumen variabel etos kerja guru hanya ***ada tujuh item pernyataan yang tidak valid***, yaitu item pernyataan nomor 4, 7, 9, 21, 22, 26 dan 31. Ketujuh item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya hanya 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

2) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah (X_1)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel komunikasi persuasif kepala sekolah (X_1) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.6

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah(X_1)

No. Responden	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,344	TV
2	0,361	-0,029	TV
3	0,361	0,540	V
4	0,361	0,428	V
5	0,361	0,676	V
6	0,361	0,396	V
7	0,361	0,511	V
8	0,361	0,578	V
9	0,361	0,490	V
10	0,361	0,615	V
11	0,361	0,485	V
12	0,361	0,565	V
13	0,361	-0,386	TV
14	0,361	0,597	V
15	0,361	0,391	V
16	0,361	0,105	TV
17	0,361	0,570	V
18	0,361	0,642	V
19	0,361	0,480	V
20	0,361	-0,108	TV
21	0,361	0,700	V
22	0,361	0,523	V
23	0,361	0,335	TV
24	0,361	-0,032	TV
25	0,361	0,547	V
26	0,361	0,638	V
27	0,361	0,764	V
28	0,361	0,517	V
29	0,361	0,532	V
30	0,361	0,575	V

31	0,361	0,382	V
32	0,361	0,383	V
33	0,361	0,815	V
34	0,361	0,433	V
35	0,361	-0,552	TV
36	0,361	0,569	V
37	0,361	0,707	V
38	0,361	0,757	V
39	0,361	0,673	V
40	0,361	0,040	TV
<p>Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 36,549, varian total 206,869, maka <i>indeks reliabilitas</i> = 0,8538</p>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.6 di atas, maka dari 40 item pernyataan instrumen variabel komunikasi persuasif kepala sekolah hanya *ada sembilan item pernyataan yang tidak valid*, yaitu item pernyataan nomor 1, 2, 13, 16, 20, 23, 24, 35, dan 40. Kesembilan item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya tetap 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

3) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₂)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₂) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah
(X₂)

No. Responden	R _{Tabel}	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,278	TV
2	0,361	0,533	V
3	0,361	0,130	TV
4	0,361	0,412	V
5	0,361	0,363	V
6	0,361	-0,001	TV
7	0,361	0,575	V
8	0,361	0,596	V
9	0,361	0,698	V
10	0,361	0,376	V
11	0,361	0,620	V
12	0,361	0,403	V
13	0,361	0,219	TV
14	0,361	0,670	V
15	0,361	0,802	V
16	0,361	0,363	V
17	0,361	0,403	V
18	0,361	0,454	V
19	0,361	0,520	V
20	0,361	0,393	V
21	0,361	0,771	V
22	0,361	0,543	V
23	0,361	0,752	V
24	0,361	0,300	TV
25	0,361	-0,086	TV
26	0,361	0,638	V
27	0,361	0,455	V
28	0,361	0,660	V
29	0,361	0,346	TV
30	0,361	0,147	TV
31	0,361	0,717	V
32	0,361	0,397	V
33	0,361	0,587	V
34	0,361	0,674	V
35	0,361	0,769	V
36	0,361	0,798	V
37	0,361	0,100	TV

38	0,361	0,612	V
39	0,361	0,782	V
40	0,361	0,650	V
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 33,637, varian total 295,288, maka <i>indeks Reliabilitas = 0,9189</i>			Reliabel

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.7 di atas, maka dari 40 item pernyataan instrumen variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah hanya ***ada sembilan item pernyataan yang tidak valid***, yaitu item pernyataan nomor 1, 3, 6, 13, 24, 25, 29, 30 dan 37. Kesembilan item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya tetap 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

I. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan awal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono²⁴ terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

a. Analisis Deskriptif

Kajian yang digunakan untuk melakukan Analisa data melalui pendeskripsian atau penggambaran data yang telah terkumpul tanpa

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.207

dibuatnya kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi disebut analisis deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan serta seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata.²⁵

Analisis dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna.

Bambang dan Lina²⁶ menjelaskan bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

1) Mean (nilai rata-rata)

Value rata-rata adalah Teknik menjelaskan suatu kelompok data didasarkan pada nilai rata-ratanya.²⁷ Mean (atau lebih sering disebut rata-rata) memiliki tingkat akurasi yang lebih bagus dibandingkan modus dan median, karena nilai tengah dari suatu

²⁵ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal. 131.

²⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. ke-7, 2012. h. 177

²⁷ Wahdan Najib Habiby, *Statistika Pendidikan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017, hal. 98.

kelompok data dicari menggunakan perhitungan secara menyeluruh.

2) Median (nilai tengah)

Median dapat diartikan sebagai titik tengah, atau skor yang berada ditengah-tengah kelompoknya.²⁸ Median juga merupakan nilai tengah yang diambil dari hasil nilai-nilai sebuah pengamatan yang disusun secara teratur dengan menyesuaikan besarnya data. Simbol untuk median adalah Me. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka median Me adalah data yang terletak tepat di tengah.

3) Modus (nilai yang sering muncul)

Nilai yang sering muncul biasa disebut dengan modus.²⁹ Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Data yang memiliki sekala kategorik yaitu nominal atau ordinal sangat cocok menggunakan nilai modus. Jika peneliti tertarik pada data nominal, maka caranya adalah menghitung total dari suatu nilai pada kumpulan data. Sedangkan jika peneliti tertarik pada data ordinal, maka caranya adalah menggunakan data kategorik yang bisa diurutkan, contohnya peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dengan data 60 guru tentang hadir ke sekolah tepat waktu, kemudian peneliti memberi pilihan jawaban kepada 60 guru tersebut (S, Sr, Kd, Jr, TP) dan dari 60 guru tersebut banyak yang memilih jawaban kadang-kadang. Berarti dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar guru dari jumlah 60 guru yang ditanyakan menjawab kadang-kadang hadir ke sekolah tepat waktu.

4) Standar Deviasi dan Varians

Deviasi merupakan salah satu teknik statistik yg digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Sedangkan Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Standar deviasi atau simpangan baku disebut sebagai akar dari varians. Standar deviasi dan varians simpangan baku merupakan variasi sebaran data.³⁰

²⁸ Abdul Narlan dan Dicky Tri Juniar, *Statistika dalam Penjas Aplikasi Praktis dalam Penelitian Pendidikan Jasmani*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 24.

²⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 186

³⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 189

Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama.

5) Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga dapat lebih mudah memperoleh gambaran tentang situasi hasil penelitian. Suatu tabel yang memiliki banyak kejadian atau frekuensi didistribusikan ke dalam berbagai macam kelompok (kelas-kelas) yang beragam disebut distribusi frekuensi atau tabel frekuensi. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- a) Tabel distribusi frekuensi data tunggal merupakan salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.
- b) Tabel distribusi frekuensi data kelompok merupakan salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
- c) Tabel distribusi frekuensi kumulatif merupakan salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.
- d) Tabel distribusi frekuensi relatif; tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan “frekuensi relatif” sebab frekuensi yang disajikan di sini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang ditungkan dalam bentuk angka persen.

b. Analisis Inferensial

Dalam mengkaji data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi biasa disebut dengan kajian secara logika atau analisis peluang.³¹ Analisis inferensial digunakan dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel secara random untuk sampel yang diambil dari populasi.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.209

Analisis inferensial ini disebut juga analisis peluang (probabilitas), karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah “*taraf signifikansi*”.

Untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial menurut Sugiyono yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis.³² Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji normalitas distribusi. Asumsi kedua data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, maka harus dilakukan uji kenormalan. Asumsi ketiga persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linear dan berarti harus dilakukan uji linearitas regresi.

1) Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas distribusi galat taksiran data tiap variabel (menggunakan SPSS dan Uji Lilliefors), uji homogenitas varians kelompok (menggunakan Uji Barlet dan uji linearitas Persamaan regresi (menggunakan uji regresi SPSS).

2) Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- a) Suatu percobaan yang dilakukan untuk melihat apakah nilai tengah (nilai rata-rata) suatu distribusi nilai (kelompok) berbeda secara nyata (*significant*) dari nilai tengah dan distribusi nilai (kelompok) lainnya yang merupakan percobaan pada *Uji T*.³³ Salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji T memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.210

³³ Nailul Hasibuan, *Pengolahan Data Menggunakan Uji T*, Makalah, 2015, hal. 2.

pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Pada Uji T parsial dalam analisis regresi linear berganda ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yakni (1) membuktikan nilai signifikansi (Sig) yaitu jika nilai Signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho diterima, H₁ ditolak*, dan (2) membandingkan antara nilai t hitung dengan t pada table, dengan kriteria jika nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho diterima, H₁ ditolak*. Rumum untuk mencari nilai t tabel adalah $t \text{ tabel} = (α/2 ; n-k-1$ atau $df \text{ residual})$, jadi t tabel dalam penelitian ini adalah $t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 161-2-1)$ yang berarti $t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 161-2-1)$ atau sama dengan $t \text{ tabel} = (0,025 ; 158)$

- b) Dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y) yang merupakan percobaan pada ***Uji F Simultan***.³⁴ Untuk membuktikan *F table* dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df_2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N_2 . Hal ini ditentukan dengan rumus: $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$, dimana n = banyaknya sampel dan k banyaknya variabel (bebas dan terikat). Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau probabilitas 0,05 atau 5%. Pada $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan pada $df_2 = 161 - 3 = 158$, maka nilai F tabel (2 ; 158) adalah **4.74**. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) dalam analisis regresi, adalah (1) melihat nilai signifikansi (Sig) yakni jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) *Ho diterima, H₁ ditolak*. dan (2) membandingkan antara nilai F hitung dengan F pada table, yaitu jika nilai F hitung > F

³⁴ Ilona Vicenovie Oisina Situmeang, "Pengaruh Program Acara Konser Tombo Kangen In Memoriam Didi Kempot dan Daya Tarik Iklan terhadap Keputusan Melaksanakan Donasi" dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. III, No. II, Agustus 2020, hal. 6.

tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). atau *Ho diterima, H₁ ditolak*.

c. Langkah-langkah Analisis Hasil Penelitian dengan Menggunakan *Soft Ware* SPSS Statistik

1) Analisis Data Deskriptif

Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), nilai kualitas pada umumnya (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik Deskriptif*, dengan tahapan-tahapan sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁵ sebagai berikut:

- a) Perhatikan data hasil riset sesuai dengan masing-masing variabel yang terdaftar dalam “*data view*”.
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *descriptive statistic* > *frequencies* > masukan variabel “kinerja guru”(Y) pada kotak *variable (s)* > *statistics*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* > *kontinue* > *OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- d) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$R = \text{range yakni nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$
- e) Buatlah kelas interval, sesudah diketahui Panjang kelas.

³⁵ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: ANDI Offset, 2010, h.41-50.

- f) Klik: *Transform* › *Recode Different Variables* › masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable* › *Name* (tuliskan simbol variabel contoh Y_2 KRIT) › *Old and New Value* › *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) › *Value* (tuliskan: 1, 2, 3...) › *Continue* › *OK*.
- g) Kemudian untuk membuat diagram dengan cara: *Analyze* › *Deskriptive Statistics* › *Frequencies* › masukan nama variabel contoh kinerja guru (Y) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histograms* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*

2) Uji Prasyarat Analisis

Tahapan ini dilakukan melalui cara menganalisis data dalam pengujian hipotesis untuk diketahui uji prasyarat ini lanjut atau tidak dilanjutkan. Untuk menuntut uji persyaratan analisis ini terdapat beberapa Teknik data. Persyaratan data asalnya dari populasi yang pembagiannya normal dan golongan yang dipadukan secara seragam dalam analisis varian.³⁶ Maka dari itu, *Varian analyze* membuat persyaratan dengan mengadakan uji normalitas dan homogenitas data. *Regression analyze* juga membuat persyaratan dengan mengadakan uji normalitas, uji linearitas, dan heterokedasita.

a) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Dalam percobaan linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Stantistik*, dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan yang diungkapkan C. Trihendradi³⁷ sebagai berikut:

- (1) Data hasil riset ditampilkan dengan menyesuaikan dari masing-masing variabel yang terdaftar dalam “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tuliskan simbol variabel (Y, X_1 , X_2 , dst....) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tuliskan nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *compare means* › *means* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X pada kotak *indevidenden* › *options* › ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* › *kontinue* › *OK*. › lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig > 0,05 (5%), berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan

³⁶ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, Cet. Ke-7, 2017, hal. 174.

³⁷ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.151-173

bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas $X = linear$* .

- (4) Untuk mengetahui model persamaan regresi variabel berikutnya, lanjutkan dengan tahapan-tahapan yang sama seperti sebelumnya.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel tergantung, maka digunakan Teknik regresi linier berganda dengan harapan dapat diketahui faktor yang paling dominan dan berpengaruh.³⁸

b) Uji Normalitas Galat Taksiran

Dalam percobaan normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan yang diungkapkan C. Trihendradi³⁹ sebagai berikut:

- (1) Data hasil riset ditampilkan menyesuaikan dari masing-masing variabel yang terdaftar dalam “*data view*”.
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X pada kotak *indevidenden* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK*. › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- (4) Tahap berikutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau > 0,05 (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal*.

³⁸ Erna Hidajati Koesoemaningroem, “Pengaruh Komunikasi Horisontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan Jamu Parang Husada Kediri”, dalam *Jurnal EkoNiKa*, Vol. 1, No. 1, April 2016, hal. 8.

³⁹ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.221-233

- (5) Agar memahami galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1* regresi variabel berikutnya, lanjutkan dengan tahapan-tahapan yang sama seperti sebelumnya.

c) Uji homogenitas Varians

Dalam percobaan galat taksiran melalui *SPSS Statistik*, dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:⁴⁰

- (1) Data hasil penelitian ditampilkan menyesuaikan dari masing-masing variabel yang terdaftar dalam “*data view*”.
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X pada kotak *independent* > *plots* > masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X > *continue* > *OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

d) Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.⁴¹ Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SPSS Statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana yang diungkapkan C. Trihendradi sebagai berikut:⁴²

- (1) Data hasil penelitian ditampilkan menyesuaikan dari masing-masing variabel yang terdaftar dalam “*data view*”.
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional

⁴⁰ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.183-214

⁴¹ Ridho Miyandra, “Hubungan Kesiapan Belajar dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Siswa Kelas XII Teknik Kendaraan Ringan SMKN 1 Kota XI Tarusan”. *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang, 2013.

⁴² Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.129-139

kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)

- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *correlate* › *bivariate* › masukan variabel yang akan dikorelasikan › *Pearson* › *one-tailed* › *OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*.
- (4) Agar terlihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- (5) Agar terlihat kecendrungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *OK*. › lihat pada *output Coefficients^a* › *nilai constanta dan nilai variabel*.

J. Hipotesis Statistik

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik ialah suatu pernyataan tentang bentuk fungsi suatu variabel atau tentang nilai sebenarnya suatu parameter. Suatu pengujian hipotesis statistik ialah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.

Hipotesis (atau lengkapnya hipotesis statistik) merupakan suatu anggapan atau suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menerima atau menolak sebuah hipotesis, seorang peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut untuk menentukan *apakah hipotesis itu benar atau salah*. H_0 dapat berisikan tanda kesamaan (*equality sign*) seperti : = , ≤ , atau ≥. Bilamana H_0 berisi tanda kesamaan yang tegas (*strict equality sign*) = , maka H_a akan berisi tanda tidak sama (*not-equality sign*). Jika H_0 berisikan tanda ketidaksamaan yang lemah (*weak inequality sign*) ≤ , maka H_a akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (*stirct inequality sign*) > ; dan jika H_0 berisi ≥ , maka H_a akan berisi < .

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata hupo dan thesis. Hupo artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan thesis artinya pernyataan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis ialah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran

terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Dengan demikian hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena memang peneliti tidak mengharapkan adanya perbedaan data populasi dengan sampel. selanjutnya hipotesis alternatif adalah lawan hipotesis nol, yang berbunyi ada perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Hipotesis statistik 1*: Pengaruh antara komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru

$H_0: \rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru

$H_1: \rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru

- b. *Hipotesis statistik 2*: Pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru

$H_0: \rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru

$H_1: \rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru

- c. *Hipotesis statistik 3*: Pengaruh antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru.

$H_0: R_{y.1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru.

$H_1: R_{y.1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru.

K. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan kepada guru-guru Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah yang berada di kecamatan Pamulang, Tangerang-Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian, secara keseluruhan direncanakan berlangsung kurang lebih selama 6 (enam) bulan mulai bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020, dengan tahapan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020	September 2020	Oktober 2020
1.	Pengajuan Judul Tesis	X					
2.	Ujian proposal penelitian		X				
3.	Penunjukkan pembimbing		X				
4.	Penulisan Bab I dan Bab II		X				
5.	Penulisan Bab III		X				
6.	Pembuatan Instrumen Penelitian			X			
7.	Uji coba Instrumen Penelitian			X			
8.	Pelaporan Hasil Uji Coba Instrumen			X			
9.	Ujian Progres I				X		
10.	Penelitian				X		
11.	Pengolahan Data Hasil Penelitian				X		
12.	Penulisan Bab IV dan V					X	
13.	Ujian Prores II					X	
14.	Perbaikan hasil ujian progres II					X	
15.	Penggandaan Tesis						X
16.	Ujian Sidang Tesis						X
17.	Perbaikan hasil ujian sidang						X

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini ditampilkan secara jelas tujuh tahapan hasil penelitian, yakni: (1) deskripsi objek penelitian, (2) analisis butir data hasil penelitian, (3) analisis deskriptif data hasil penelitian, (4) pengujian persyaratan analisis, (5) pengujian hipotesis penelitian, (6) pembahasan hasil penelitian, dan (7) keterbatasan penelitian.

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Nama Lembaga Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 4 (empat) sekolah madrasah ibtidaiyah dengan kelurahan yang berbeda di wilayah kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan yaitu MIS Al-Ihsan (Kelurahan Bambu Apus), MIS Al-Mursyidiyyah (Kelurahan Pondok Benda), MIS Yasiska (Kelurahan Kedaung), dan MIS Nurul Hidayah (Kelurahan Pamulang Barat). Dikarenakan dari keempat sekolah tersebut sangat cocok dengan judul yang sedang diteliti oleh peneliti.

2. Data Kepala Sekolah dan Guru

Data kepala sekolah dan jumlah guru madrasah ibtidaiyah dari 4 (empat) sekolah yang berada di kecamatan Pamulang sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Data Nama Kepala Sekolah dan Jumlah Guru MI dari 4 sekolah

No	Nama Sekolah	Nama Kepala Sekolah	Jumlah Guru		Jumlah
			L	P	
1.	MIS Al-Ihsan	Tatong Suhanda, S. Ag	15	20	35
2.	MIS Al-Mursyidiyyah	Hj. Murdati, S.Ag	7	23	30
3.	MIS Yasiska	Iglein Junilah Sumadikarta, SE, M.M	8	12	20
4.	MIS Nurul Hidayah	Dra. Hj. Sri Mulyani	8	17	25
			38	72	110

B. Analisis Butir Instrumen Penelitian

Analisis butir dilakukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap masing-masing butir instrument pada setiap variabel penelitian, dengan cara melihat prosentase jumlah responden yang menjawab positif terhadap setiap butir instrument, yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Analisis Butir Instrumen Berdasarkan Data Hasil Penelitian
Variabel Etos Kerja Guru

No	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden					Analisis Hasil Penelitian
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya datang bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan di sekolah	37	60	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (97%) guru datang bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan di sekolah dan hanya sebagian kecil (3%) guru yang datang terlambat.

2	Saya pulang lebih awal, dari waktu yang ditetapkan di sekolah	36	48	7	9	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (84%) guru pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan di sekolah dan hanya sebagian kecil (16%) guru tidak pulang.
3	Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat yang telah ditetapkan	41	58	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (99%) guru istirahat pada jam istirahat yang telah ditetapkan dan hanya sebagian kecil (1%) guru tidak istirahat.
4	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	36	64	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian seluruh guru (100%) menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
5	Saya memiliki hubungan yang kurang baik antar individu di sekolah	49	44	4	3	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (93%) guru memiliki hubungan yang kurang baik antar individu di sekolah dan hanya sebagian kecil (7%) guru memiliki

							hubungan baik antar individu.
6	Saya mengerjakan pekerjaan agar dilihat atasan	49	42	7	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (91%) guru mengerjakan pekerjaan agar dilihat atasan dan hanya sebagian kecil (9%) guru mengerjakan pekerjaan tanpa harus dilihat atasan.
7	Saya mengenakan baju seragam yang telah ditetapkan di sekolah	38	35	1	26	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (73%) guru mengenakan baju seragam yang telah ditetapkan di sekolah dan hanya sebagian kecil (27%) guru tidak mengenakan baju seragam yang telah ditetapkan.
8	Saya bersikap sopan santun selama berada di sekolah	80	20	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian seluruh guru (100%) bersikap sopan santun selama berada di sekolah.
9	Saya merasa bangga bekerja di sekolah ini	69	27	3	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (96%) guru merasa bangga bekerja di sekolah ini dan hanya

							sebagian kecil (4%) guru tidak merasa bangga.
10	Saya menganggap pekerjaan saya merupakan suatu bentuk ibadah	84	16	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian seluruh guru (100%) menganggap pekerjaannya merupakan suatu bentuk ibadah
11	Saya bersyukur atas pekerjaan yang saya jalani	81	17	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (98%) guru merasa bersyukur atas pekerjaan yang dijalani dan hanya sebagian kecil (2%) guru tidak merasa bersyukur.
12	Saya menyepelkan peraturan yang ada	79	8	7	3	3	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (87%) guru menyepelkan peraturan yang ada dan hanya sebagian kecil (13%) guru tidak menyepelkan peraturan yang ada.
13	Saya merasa pekerjaan di sekolah ini merupakan bagian dari hidup saya	38	59	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (97%) guru merasa pekerjaan di sekolah ini merupakan bagian dari hidupnya dan

							hanya sebagian kecil (3%) guru tidak merasa pekerjaan di sekolah bukan bagian dari hidupnya
14	Saya peduli terhadap situasi dan kondisi di tempat saya bekerja	35	63	1	0	1	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (98%) guru merasa peduli terhadap situasi dan kondisi di tempat kerja dan hanya sebagian kecil (2%) guru tidak merasa peduli terhadap situasi dan kondisi.
15	Saya menganggap pekerjaan sebagai aktivitas yang bermakna	40	59	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (99%) guru menganggap pekerjaannya sebagai aktivitas yang bermakna dan hanya sebagian kecil (1%) guru tidak menganggap pekerjaan sebagai aktivitas yang bermakna.
16	Saya merasa puas jika hasil kerja saya optimal	55	42	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (97%) guru merasa puas jika hasil kerjanya

							optimal dan hanya sebagian kecil (3%) guru tidak merasa puas.
17	Saya menyalahgunakan fasilitas yang ada dalam sekolah	77	10	7	5	1	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (87%) guru menyalahgunakan fasilitas yang ada dalam sekolah dan hanya sebagian kecil (13%) guru tidak menyalahgunakan fasilitas yang ada.
18	Saya bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai di sekolah	28	69	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (97%) guru bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai di sekolah dan hanya sebagian kecil (3%) guru tidak bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai.
19	Saya mentaati semua peraturan yang ada di sekolah	41	57	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (98%) guru mentaati semua peraturan yang ada di sekolah dan hanya sebagian kecil

							(2%) guru tidak mentaati semua peraturan.
20	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh bila dilihat dengan atasan	59	24	9	6	2	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (83%) guru bekerja dengan sungguh-sungguh bila dilihat dengan atasan dan hanya sebagian kecil (17%) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
21	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya	70	30	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian seluruh guru (100%) bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
22	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin di sekolah	41	57	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (98%) guru memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin di sekolah dan hanya sebagian kecil (2%) guru tidak memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin.

23	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap apa yang saya kerjakan	37	62	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (99%) guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan dan hanya sebagian kecil (1%) guru tidak memiliki komitmen yang tinggi.
24	Saya menggunakan jam kerja saya untuk bermain sosial media	56	34	6	3	1	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (90%) guru menggunakan jam kerja untuk bermain sosial media dan hanya sebagian kecil (10%) guru tidak menggunakan jam kerja untuk bermain sosial media.
25	Saya bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan	55	37	5	1	2	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (92%) guru bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan hanya sebagian kecil (8%) guru bekerja harus menunggu perintah dari atasan.

26	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	69	29	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (98%) guru bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan hanya sebagian kecil (2%) guru tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
27	Saya menggunakan kreasi-kreasi baru dan inovatif dalam bekerja	21	74	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) guru menggunakan kreasi-kreasi baru dan inovatif dalam bekerja dan hanya sebagian kecil (5%) guru yang tidak menggunakan kreasi-kreasi baru dan inovatif dalam bekerja.
28	Saya melimpahkan tugas kepada rekan kerja	0	5	9	50	36	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (5%) guru melimpahkan tugas kepada rekan kerja dan hanya sebagian besar (95%) guru tidak melimpahkan tugas kepada rekan kerja.

29	Saya mengumpulkan tugas tepat waktu	15	84	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (99%) guru mengumpulkan tugas tepat waktu dan hanya sebagian kecil (1%) guru tidak mengumpulkan tugas tepat waktu.
30	Saya bekerja dengan giat, agar mendapatkan hasil yang memuaskan	40	58	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (98%) guru bekerja dengan giat agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan hanya sebagian kecil (2%) guru tidak bekerja dengan giat.

Tabel 4.3
Analisis Butir Instrumen Berdasarkan Data Hasil Penelitian
Variabel Komunikasi Persuasif

No	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden					Analisis Hasil Penelitian
		S	Sr	Kd	P	TP	
1	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam berkomunikasi	67	26	7	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (93%) kepala sekolah bersikap terbuka dalam berkomunikasi dan hanya sebagian kecil

							(7%) bersikap tidak terbuka dalam berkomunikasi.
2	Kepala sekolah membuat peraturan terkait K3LH di lingkungan sekolah	42	41	7	10	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (83%) kepala sekolah membuat peraturan terkait K3LH di lingkungan sekolah dan hanya sebagian kecil (17%) yang tidak membuat peraturan terkait K3LH.
3	Kepala sekolah memberikan informasi terbaru tentang inovasi Pendidikan kepada guru	79	17	2	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (96%) kepala sekolah memberikan informasi terbaru tentang inovasi pendidikan kepada guru dan hanya sebagian kecil (4%) tidak memberikan informasi terbaru.
4	Kepala sekolah tertutup dalam hal keuangan sekolah	40	27	29	1	3	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (67%) kepala sekolah bersikap

							tertutup dalam hal keuangan sekolah dan hanya sebagian kecil (33%) bersikap tidak tertutup dalam hal keuangan sekolah.
5	Kepala sekolah menyampaikan tugas dan kewajiban guru	78	17	3	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah menyampaikan tugas dan kewajiban guru dan hanya sebagian kecil (5%) tidak menyampaikan tugas dan kewajiban guru.
6	Kepala sekolah memberikan informasi dengan bahasa yang mudah diterima oleh guru	87	13	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian seluruh kepala sekolah (100%) memberikan informasi dengan Bahasa yang mudah diterima oleh guru.
7	Kepala sekolah menyampaikan tugas secara langsung kepada guru-guru	27	50	21	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (77%) kepala sekolah menyampaikan tugas secara langsung kepada guru-

							guru dan hanya sebagian kecil (23%) tidak menyampaikan tugas secara langsung kepada guru-guru.
8	Kepala sekolah memahami kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru	63	29	6	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (92%) kepala sekolah memahami kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru dan hanya sebagian kecil (8%) tidak memahami kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru.
9	Kepala sekolah memberikan saran perbaikan cara mengajar guru	63	30	6	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (93%) kepala sekolah memberikan saran perbaikan cara mengajar guru dan hanya sebagian kecil (7%) tidak memberikan saran perbaikan cara mengajar guru.
10	Kepala sekolah menerima	50	16	24	7	3	Berdasarkan hasil penelitian

	pendapat yang berlawanan dari guru-guru						sebagian besar (66%) kepala sekolah menerima pendapat yang berlawanan dari guru-guru dan hanya sebagian kecil (34%) tidak menerima pendapat yang berlawanan dari guru-guru.
11	Kepala sekolah menerima saran dan kritikan dari guru	70	10	6	14	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (80%) kepala sekolah menerima saran dan kritikan dari guru dan hanya sebagian kecil (20%) tidak menerima saran dan kritikan dari guru.
12	Kepala sekolah menerapkan peraturan yang menguntungkan guru	64	16	14	1	5	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (80%) kepala sekolah menerapkan peraturan yang menguntungkan guru dan hanya sebagian kecil (20%) bersikap tidak menerapkan peraturan yang menguntungkan guru.

13	Kepala sekolah memerintahkan para guru untuk tidak merokok di sekolah dengan cara memberikan contoh secara langsung	69	15	7	4	5	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (84%) kepala sekolah memerintahkan para guru untuk tidak merokok di sekolah dengan cara memberikan contoh secara langsung dan hanya sebagian kecil (16%) tidak memerintahkan para guru untuk tidak merokok.
14	Kepala sekolah memperhatikan penampilan guru-guru Ketika datang ke sekolah	51	37	9	3	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (88%) kepala sekolah memperhatikan penampilan guru-guru Ketika datang ke sekolah dan hanya sebagian kecil (12%) tidak memperhatikan penampilan guru-guru Ketika datang ke sekolah.
15	Kepala sekolah murah senyum, Ketika bertemu dengan guru-guru di sekolah	80	19	0	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (99%) kepala sekolah murah

							senyum, Ketika bertemu dengan guru-guru di sekolah dan hanya sebagian kecil (1%) tidak senyum, Ketika bertemu dengan guru-guru di sekolah
16	Kepala sekolah meluangkan waktunya untuk berkomunikasi dengan guru-guru	67	26	6	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (93%) kepala sekolah murah senyum meluangkan waktunya untuk berkomunikasi dengan guru-guru dan hanya sebagian kecil (7%) tidak meluangkan waktunya untuk berkomunikasi dengan guru-guru.
17	Kepala sekolah mengawasi cara mengajar guru	34	52	12	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (86%) kepala sekolah mengawasi cara mengajar guru dan hanya sebagian kecil (14%) tidak mengawasi cara mengajar guru.

18	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang aktif dan disiplin	21	53	10	14	2	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (74%) kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang aktif dan disiplin dan hanya sebagian kecil (26%) tidak memberikan penghargaan kepada guru yang aktif dan disiplin.
19	Kepala sekolah bersikap empati kepada guru-guru di sekolah	64	14	20	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (78%) kepala sekolah bersikap empati kepada guru-guru di sekolah dan hanya sebagian kecil (22%) tidak bersikap empati kepada guru-guru di sekolah
20	Kepala sekolah ikut berkontribusi dalam kepanitiaan disuatu acara	70	19	10	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (89%) kepala sekolah ikut berkontribusi dalam kepanitiaan disuatu acara dan hanya

							sebagian kecil (11%) tidak ikut berkontribusi dalam kepanitiaan disuatu acara.
21	Kepala sekolah memiliki hubungan yang akrab dengan guru-guru di sekolah	83	12	3	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah memiliki hubungan yang akrab dengan guru-guru di sekolah dan hanya sebagian kecil (5%) tidak ikut berkontribusi dalam kepanitiaan disuatu acara.
22	Kepala sekolah menanyakan keluhan yang dialami guru-guru di sekolah	44	40	13	3	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (84%) kepala sekolah menanyakan keluhan yang dialami guru-guru di sekolah dan hanya sebagian kecil (16%) tidak menanyakan keluhan yang dialami guru-guru di sekolah.
23	Kepala sekolah menanggapi keluhan guru	64	26	8	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar

	dengan penuh perhatian						(90%) kepala sekolah menanggapi keluhan guru dengan penuh perhatian dan hanya sebagian kecil (10%) tidak menanggapi keluhan guru dengan penuh perhatian.
24	Kepala sekolah mengucapkan salam Ketika bertemu guru-guru di sekolah	43	47	10	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (90%) kepala sekolah mengucapkan salam ketika bertemu guru-guru di sekolah dan hanya sebagian kecil (10%) tidak mengucapkan salam ketika bertemu guru-guru di sekolah
25	Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang datang tepat waktu ke sekolah	59	28	10	3	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (87%) kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang datang tepat waktu ke sekolah dan hanya sebagian kecil (13%)

							tidak memberikan pujian kepada guru yang tidak datang tepat waktu ke sekolah.
26	Kepala sekolah melakukan teguran, jika ada guru yang datang terlambat	27	53	16	4	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (80%) kepala sekolah melakukan teguran, jika ada guru yang datang terlambat dan hanya sebagian kecil (20%) tidak melakukan teguran, jika ada guru yang datang terlambat.
27	Kepala sekolah dapat merubah sikap guru setelah diberi nasehat	50	26	17	7	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (76%) kepala sekolah dapat merubah sikap guru setelah diberi nasehat dan hanya sebagian kecil (24%) tidak dapat merubah sikap guru setelah diberi nasehat.
28	Kepala sekolah memberi	37	50	3	9	1	Berdasarkan hasil penelitian

	peringatan terhadap kelalaian guru						sebagian besar (87%) kepala sekolah memberi peringatan terhadap kelalaian guru dan hanya sebagian kecil (13%) tidak memberi peringatan terhadap guru yang lalai.
29	Kepala sekolah memberi sanksi atas kelalaian guru	14	42	27	10	7	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (56%) kepala sekolah memberi sanksi atas kelalaian guru dan hanya sebagian kecil (44%) tidak memberi sanksi atas guru yang lalai.
30	Kepala sekolah menegur guru yang menggunakan waktu mengajar untuk bermain gadget	30	47	7	11	5	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (77%) kepala sekolah menegur guru yang menggunakan waktu mengajar untuk bermain gadget dan hanya sebagian kecil (23%) tidak menegur guru yang

							menggunakan waktu mengajar untuk bermain gadget
--	--	--	--	--	--	--	---

Tabel 4.4
Analisis Butir Instrumen Berdasarkan Data Hasil Penelitian
Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden					Analisis Hasil Penelitian
		S	Sr	Kd	P	TP	
1	Kepala sekolah memajang visi dan misi sekolah di papan pengumuman sekolah	76	20	2	1	1	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (96%) kepala sekolah memajang visi dan misi sekolah di papan pengumuman sekolah dan hanya sebagian kecil (4%) tidak memajang visi dan misi sekolah di papan pengumuman sekolah.
2	Kepala sekolah berusaha menumbuhkan kebanggaan guru melalui peningkatan prestasi akademik sekolah	52	35	8	5	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (87%) kepala sekolah berusaha menumbuhkan kebanggaan guru melalui peningkatan prestasi akademik sekolah dan hanya sebagian

							kecil (13%) tidak berusaha menumbuhkan kebanggaan guru melalui peningkatan prestasi akademik sekolah.
3	Kepala sekolah menumbuhkan kebanggaan guru dengan menunjukkan keunggulan sekolah di bidang non akademik	58	23	16	3	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (81%) kepala sekolah menumbuhkan kebanggaan guru dengan menunjukkan keunggulan sekolah di bidang non akademik dan hanya sebagian kecil (19%) tidak menumbuhkan kebanggaan guru dengan menunjukkan keunggulan sekolah di bidang non akademik.
4	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk memimpin kepanitiaan kegiatan sekolah	78	19	2	0	1	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (97%) kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk memimpin

							kepanitiaan kegiatan sekolah dan hanya sebagian kecil (3%) tidak memberikan kepercayaan kepada guru untuk memimpin kepanitiaan kegiatan sekolah.
5	Kepala sekolah dipercaya oleh seluruh guru, karena sikapnya yang jujur	72	22	6	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (94%) kepala sekolah dipercaya oleh seluruh guru, karena sikapnya yang jujur dan hanya sebagian kecil (6%) tidak dipercaya oleh seluruh guru, karena sikapnya yang jujur.
6	Kepala sekolah menunjukkan sikap keteladanan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan rasa kagum bagi guru	65	27	7	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (92%) kepala sekolah menunjukkan sikap keteladanan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan rasa kagum bagi guru dan hanya sebagian kecil (8%) tidak

							menunjukkan sikap keteladanan dalam bekerja, sehingga tidak menumbuhkan rasa kagum bagi guru
7	Kepala sekolah cerdas dan kreatif dalam membuat terobosan kemajuan sekolah, sehingga membuat kagum guru-guru	64	29	7	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (93%) kepala sekolah cerdas dan kreatif dalam membuat terobosan kemajuan sekolah, sehingga membuat kagum guru-guru dan hanya sebagian kecil (7%) tidak cerdas dan kreatif dalam membuat terobosan kemajuan sekolah, sehingga tidak membuat kagum guru-guru.
8	Kepala sekolah menyampaikan harapan-harapan yang ingin dicapai kepada guru dalam rapat Dewan Guru	77	20	1	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (97%) kepala sekolah menyampaikan harapan-harapan yang ingin dicapai kepada guru dalam rapat

							Dewan Guru dan hanya sebagian kecil (3%) tidak menyampaikan harapan-harapan yang ingin dicapai kepada guru dalam rapat Dewan Guru.
9	Kepala sekolah menyampaikan tantangan pekerjaan yang dihadapi guru secara jelas dan tegas	59	35	6	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (94%) kepala sekolah menyampaikan tantangan pekerjaan yang dihadapi guru secara jelas dan tegas dan hanya sebagian kecil (6%) tidak menyampaikan tantangan pekerjaan yang dihadapi guru secara jelas dan tegas.
10	Kepala sekolah membangkitkan semangat kerja guru untuk meraih prestasi	65	23	10	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (88%) kepala sekolah membangkitkan semangat kerja guru untuk meraih prestasi dan tegas dan hanya sebagian kecil (12%) tidak membangkitkan

							semangat kerja guru untuk meraih prestasi.
11	Kepala sekolah membangkitkan semangat guru dengan cara memuji prestasi kerjanya	57	33	8	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (90%) kepala sekolah membangkitkan semangat guru dengan cara memuji prestasi kerjanya dan hanya sebagian kecil (10%) tidak membangkitkan semangat guru dengan cara memuji prestasi kerjanya.
12	Kepala sekolah tidak membuat prioritas tujuan sekolah yang harus dicapai	71	7	16	3	3	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (78%) kepala sekolah tidak membuat prioritas tujuan sekolah yang harus dicapai dan hanya sebagian kecil (22%) yang membuat prioritas tujuan sekolah yang harus dicapai.
13	Kepala sekolah menjelaskan tujuan sekolah yang penting untuk segera	64	24	5	7	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (88%) kepala sekolah

	dicapai						menjelaskan tujuan sekolah yang penting untuk segera dicapai dan hanya sebagian kecil (12%) tidak menjelaskan tujuan sekolah yang penting untuk segera dicapai.
14	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencapai tujuan-tujuan penting sekolah	79	16	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah memotivasi guru untuk mencapai tujuan-tujuan penting sekolah dan hanya sebagian kecil (5%) tidak memotivasi guru untuk mencapai tujuan-tujuan penting sekolah.
15	Kepala sekolah berusaha menumbuhkan ide-ide baru guru dalam peningkatan mutu sekolah	66	29	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah berusaha menumbuhkan ide-ide baru guru dalam peningkatan mutu sekolah dan hanya sebagian kecil (5%) tidak

							berusaha menumbuhkan ide-ide baru guru dalam peningkatan mutu sekolah.
16	Kepala sekolah menanggapi biasa saja ketika gurunya mampu mewujudkan ide baru untuk meraih prestasi sekolah yang membanggakan	73	10	11	4	2	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (83%) kepala sekolah menanggapi biasa saja ketika gurunya mampu mewujudkan ide baru untuk meraih prestasi sekolah yang membanggakan dan hanya sebagian kecil (17%) tidak menanggapi ketika gurunya mampu mewujudkan ide baru untuk meraih prestasi sekolah yang membanggakan.
17	Kepala sekolah memuji guru yang memiliki ide-ide baru dalam peningkatan mutu sekolah	56	34	3	7	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (90%) kepala sekolah memuji guru yang memiliki ide-ide baru dalam peningkatan mutu sekolah dan hanya sebagian kecil

							(10%) tidak memuji guru yang tidak memiliki ide-ide baru dalam peningkatan mutu sekolah.
18	Kepala sekolah memberikan solusi yang kreatif kepada guru untuk menangani siswa lambat belajar	58	34	6	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (92%) kepala sekolah memberikan solusi yang kreatif kepada guru untuk menangani siswa lambat belajar dan hanya sebagian kecil (8%) tidak memberikan solusi yang kreatif kepada guru untuk menangani siswa lambat belajar.
19	Kepala sekolah melakukan langkah-langkah kreatif dalam peningkatan mutu sekolah	73	22	3	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah melakukan langkah-langkah kreatif dalam peningkatan mutu sekolah dan hanya sebagian kecil (5%) tidak melakukan langkah-langkah

							kreatif dalam peningkatan mutu sekolah.
20	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah kekurangan sarana Pendidikan	34	29	34	2	1	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (63%) kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah kekurangan sarana Pendidikan dan hanya sebagian kecil (37%) tidak melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah kekurangan sarana Pendidikan.
21	Kepala sekolah melibatkan guru dalam membuat program sekolah	66	16	17	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (82%) kepala sekolah melibatkan guru dalam membuat program sekolah dan hanya sebagian kecil (18%) tidak melibatkan guru dalam membuat program sekolah.
22	Kepala sekolah memberikan penghargaan	43	24	23	4	6	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar

	kepada guru berprestasi						(67%) kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dan hanya sebagian kecil (33%) tidak memberikan penghargaan kepada guru berprestasi.
23	Kepala sekolah mendengarkan masukan-masukan guru dalam menetapkan program sekolah	67	28	3	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah mendengarkan masukan-masukan guru dalam menetapkan program sekolah dan hanya sebagian kecil (5%) tidak mendengarkan masukan-masukan guru dalam menetapkan program sekolah.
24	Kepala sekolah memutuskan sendiri program ekstrakurikuler, tanpa mendengarkan masukan guru	85	5	7	3	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (90%) kepala sekolah memutuskan sendiri program ekstrakurikuler,

							tanpa mendengarkan masukan guru dan hanya sebagian kecil (10%) tidak memutuskan sendiri program ekstrakurikuler, tanpa mendengarkan masukan guru.
25	Kepala sekolah memperhatikan keluhan guru tentang kesejahteraan yang diterimanya	48	40	10	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (88%) kepala sekolah memperhatikan keluhan guru tentang kesejahteraan yang diterimanya dan hanya sebagian kecil (12%) tidak memperhatikan keluhan guru tentang kesejahteraan yang diterimanya.
26	Kepala sekolah memperhatikan keluhan guru tentang minimnya alat peraga pembelajaran	57	31	10	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (88%) kepala sekolah memperhatikan keluhan guru tentang minimnya alat peraga

							pembelajaran dan hanya sebagian kecil (12%) tidak memperhatikan keluhan guru tentang minimnya alat peraga pembelajaran.
27	Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap guru yang mau melanjutkan Pendidikan	60	21	10	7	2	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (81%) kepala sekolah memberikan dukungan terhadap guru yang mau melanjutkan Pendidikan dan hanya sebagian kecil (19%) tidak memberikan dukungan terhadap guru yang mau melanjutkan Pendidikan.
28	Kepala sekolah mendukung guru yang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran	69	26	4	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (95%) kepala sekolah mendukung guru yang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran dan hanya sebagian kecil

							(5%) tidak mendukung guru yang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran.
29	Kepala sekolah membimbing guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya	58	33	7	2	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (91%) kepala sekolah membimbing guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dan hanya sebagian kecil (9%) tidak membimbing guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.
30	Kepala sekolah menghargai perbedaan kemampuan diantara guru	72	19	8	1	0	Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar (91%) kepala sekolah menghargai perbedaan kemampuan diantara guru dan hanya sebagian kecil (9%) tidak menghargai perbedaan kemampuan diantara guru.

C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Data primer yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian kuantitatif ini adalah variabel etos kerja guru (Y), komunikasi persuasif (X1), dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X2) yang diperoleh dari angket dengan skala (*Rating Scale*) 1 sampai dengan 5. Data tersebut diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Seiring dengan perkembangan zaman maka tujuan awal diciptakan SPSS sedikit bergeser. Awalnya, SPSS diciptakan untuk proses mengolah data dalam bidang ilmu sosial. Namun, sekarang fungsi SPSS sudah diperluas untuk melayani berbagai jenis *user* seperti untuk proses produksi pabrik, riset ilmu *science*, dan lainnya. Oleh karena itu, kepanjangan SPSS pun berubah menjadi (*Statistical Product and Service Solutions*) dan Microsoft Excell 2010.

SPSS untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (*N*), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*), jumlah skor (*sum*), banyaknya kelas interval dan panjang kelas interval.

1. Etos Kerja Guru (Y)

Data primer variabel etos kerja guru (Y) merupakan data yang diperoleh melalui angket (*quesioner*) yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan skala penilaian (*Rating Scale*) 1 sampai dengan 5, sehingga rentang skor minimal ke skor maksimal atau rentang skor teoritik adalah 30 sampai dengan 150. Adapun data deskriptif untuk variabel etos kerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Data Deskriptif Variabel Etos Kerja Guru (Y)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (<i>N</i>)	<i>Valid</i>
		<i>Missing</i>
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	129.95
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.074
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	128.50
5.	Skor yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	128
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	9.962
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	99.245
8.	Rentang (<i>Range</i>)	43
9.	Skor terkecil (<i>Minimum scor</i>)	103
10.	Skor terbesar (<i>Maksimum scor</i>)	146
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	11176

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka terlihat skor rata-rata 129.95 dan modus 128 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel etos kerja guru dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Skor Etos Kerja Guru (Y)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (<i>F_i</i>)	Frekuensi	
			Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
103 – 108	105.5	2	2	2
109 – 114	111.5	4	5	7
115 – 120	117.5	5	6	13
121 – 126	123.5	18	21	34
127 - 132	129.5	25	29	63
133 - 138	135.5	15	17	80
139 – 144	141.5	10	12	92
145 - 150	147.5	7	8	100
		86	100	

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, bahwa skor tertinggi frekuensi berada pada kelas interval ke-5 sebesar 29% yaitu pada rentang skor 127-132 dengan jumlah guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan Pamulang yang memiliki skor frekuensi etos kerja dengan skor rata-rata 129.95 sebanyak 25 orang (29%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 32 orang (37%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 29 orang (34%).

Hal ini berarti bahwa jumlah prosentase guru yang memiliki etos kerja rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 66%, yang berarti bahwa etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang relatif *tergolong tinggi*.

Adapun distribusi frekuensi skor variabel etos kerja guru (Y) dapat disajikan pada gambar histogram sebagai berikut:

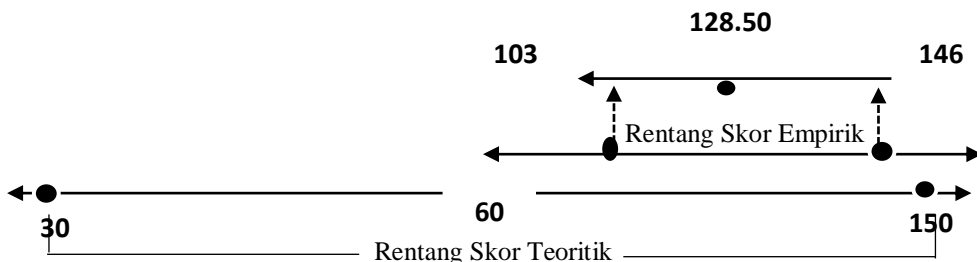


Gambar 4.1

Histogram Variabel Etos Kerja Guru (Y)

Berdasarkan deskripsi statistik data dan gambar 4.1 di atas, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 128 yang lebih rendah dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 129.95. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel etos kerja guru memiliki kecenderungan sebaran skor yang *berbentuk kurva normal*.

Variabel etos kerja guru memiliki rentang *skor teoritik* 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 60. Sedangkan rentang *skor empirik* antara 103 sampai dengan 146, dengan skor tengah (*median*) empirik 128.50, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik, sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Etos Kerja Guru (Y)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, menunjukkan bahwa etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang *berada pada kategori baik*.

2. Komunikasi Persuasif (X_1)

Data primer variabel komunikasi persuasif (X_1) merupakan data yang diperoleh melalui angket (*questioner*) yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan skala penilaian (*Rating Scale*) 1 sampai dengan 5, sehingga rentang skor minimal ke skor maksimal atau rentang skor teoritik adalah 30 sampai dengan 150. Adapun data deskriptif untuk variabel komunikasi persuasif (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Data Deskriptif Komunikasi Persuasif (X_1)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (N)	86
	<i>Valid Missing</i>	0
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	129.81
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.429
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	133.50
5.	Skor yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	138
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	13.254
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	175.659
8.	Rentang (<i>Range</i>)	62
9.	Skor terkecil (<i>Minimum scor</i>)	86
10.	Skor terbesar (<i>Maksimum scor</i>)	148
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	11164

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka terlihat skor rata-rata 129.81 dan modus 138 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel komunikasi persuasif dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Persuasif (X_1)

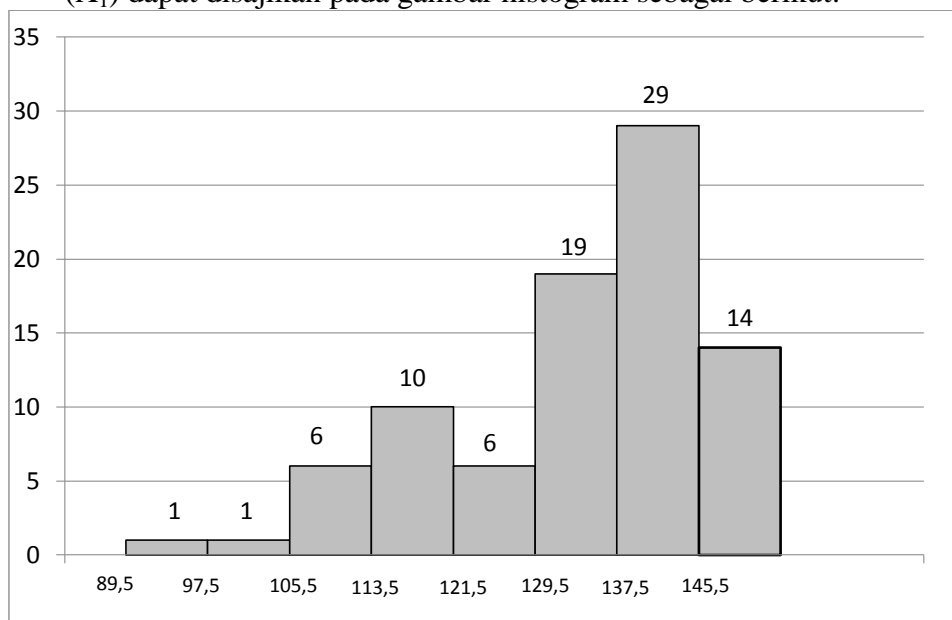
Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (F_i)	Frekuensi	
			Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
86 – 93	89.5	1	1	1
94 – 101	97.5	1	1	2
102 -109	105.5	6	7	9
110 – 117	113.5	10	12	21
118 – 125	121.5	6	7	28
126 – 133	129.5	19	22	50
134 – 141	137.5	29	34	84
142 – 149	145.5	14	16	100
		86	100	

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, bahwa skor tertinggi frekuensi berada pada kelas interval ke-7 sebesar 34% yaitu pada rentang skor 134 -141, dengan jumlah kepala sekolah yang memiliki skor frekuensi

komunikasi persuasif rata-rata 129.81 sebanyak 29 orang (34%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 14 orang (16%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 43 orang (50%).

Hal ini berarti bahwa jumlah prosentase kepala sekolah yang memiliki komunikasi persuasif rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 50%, yang berarti bahwa komunikasi persuasif kepala sekolah relatif *tergolong tinggi*.

Adapun distribusi frekuensi skor variabel komunikasi persuasif (X_1) dapat disajikan pada gambar histogram sebagai berikut:



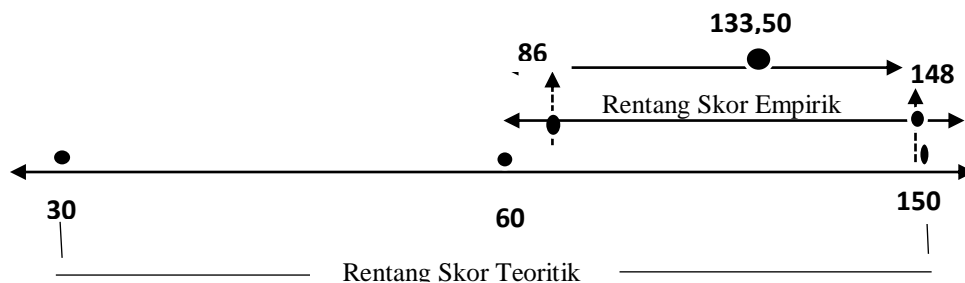
Kelas Interval

Gambar 4.3

Histogram Variabel Komunikasi Persuasif (X_1)

Berdasarkan deskripsi statistik data dan gambar 4.3 di atas, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 138 yang lebih tinggi dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 129.81. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel komunikasi persuasif kepala sekolah memiliki kecenderungan sebaran skor yang *berbentuk kurva normal*.

Variabel komunikasi persuasif memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*Median*) 60. Sedangkan rentang skor empirik antara 86 sampai dengan 148, dengan skor tengah (*Median*) empirik 133.50, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik, sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Komunikasi Persuasif (X_1)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa komunikasi persuasif kepala sekolah *berada pada kategori baik*.

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2)

Data primer variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) merupakan data yang diperoleh melalui angket (*quesioner*) yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan skala penilaian (*Rating Scale*) 1 sampai dengan 5, sehingga rentang skor minimal ke skor maksimal atau rentang skor teoritik adalah 30 sampai dengan 150. Adapun data deskriptif untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Data Deskriptif
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (N)	<i>Valid</i> 86
		<i>Missing</i> 0
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	134.79
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.630
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	140.00
5.	Skor yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	150
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	15.113
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	228.403
8.	Rentang (<i>Range</i>)	60
9.	Skor terkecil (<i>Minimum scor</i>)	90
10.	Skor terbesar (<i>Maksimum scor</i>)	150
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	11592

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka terlihat skor rata-rata 134.79 dan modus 150 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram adalah sebagai berikut:

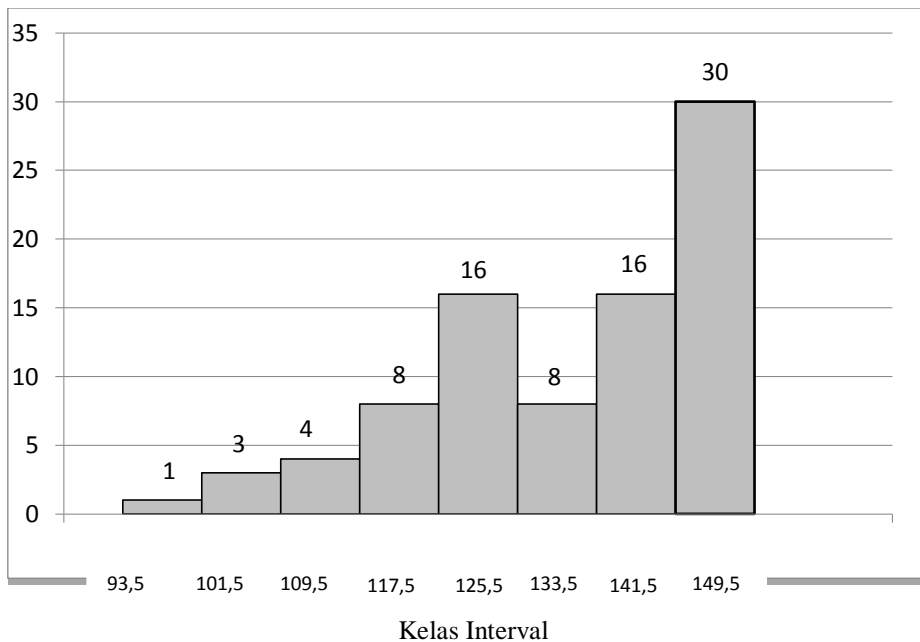
Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (F_i)	Frekuensi	
			Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
90 – 97	93.5	1	1	1
98 – 105	101.5	3	3	4
106 – 113	109.5	4	5	9
114 – 121	117.5	8	9	18
122 – 129	125.5	16	19	37
130 – 137	133.5	8	9	46
138 – 145	141.5	16	19	65
146 – 153	149.5	30	35	100
		86	100	

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, bahwa skor tertinggi frekuensi berada pada kelas interval ke-8 sebesar 35% yaitu pada rentang skor 146 - 153, dengan jumlah kepala sekolah yang memiliki skor frekuensi kepemimpinan transformasional rata-rata 134.79 sebanyak 8 orang (9%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 46 orang (54%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 32 orang (37%).

Hal ini berarti bahwa jumlah prosentase kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi 63%. yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah relatif *tergolong tinggi*

Adapun distribusi frekuensi skor variabel kepemimpinan transformasional (X_2) dapat disajikan pada gambar histogram sebagai berikut:



Kelas Interval

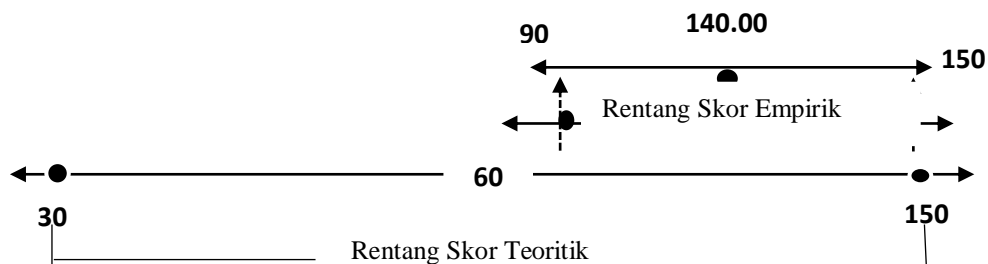
Gambar 4.5

Histogram Variabel

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2)

Berdasarkan deskripsi statistik data dan gambar 4.5 di atas, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 150 yang lebih tinggi dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 134.79. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki kecenderungan sebaran skor yang *relatif berbentuk kurva normal*.

Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki rentang *skor teoritik* 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*Median*) 60. Sedangkan rentang *skor empirik* antara 90 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*Median*) empirik 140.00, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik, sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6

Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2)

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah *berada pada kategori baik*.

Adapun rekapitulasi hasil analisis deskriptif data hasil penelitian ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel Y, X_1 , dan X_2

No	Aspek Data	Y	X_1	X_2
1	Jumlah Responden (N) <i>Valid</i>	86	86	86
	<i>Missing</i>	0	0	0
2	Rata-rata (<i>Mean</i>)	129.95	129.81	134.79
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.074	1.429	1.630
4	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	128.50	133.50	140.00
5	Skor sering muncul (<i>Modus</i>)	128	138	150
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	9.962	13.254	15.113
7	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	99.245	175.659	228.403
8	Rentang (<i>Range</i>)	43	62	60
9	Skor terkecil (<i>Minimum Scor</i>)	103	86	90
10	Skor terbesar (<i>Maksimum Scor</i>)	146	148	150
11	Jumlah (<i>Sum</i>)	11176	11164	11592

D. Uji Persyarat Analisis Statistik Inferensial

Cara penjabaran yang dipakai untuk melakukan uji hipotesis-hipotesis tentang “Pengaruh Komunikasi Persuasif (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) terhadap Etos Kerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang”, baik secara parsial maupun secara simultan adalah menggunakan percobaan

Uji T Parsial dan percobaan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk dapat menggunakan percobaan Uji T Parsial dan percobaan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linear Berganda tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya tiga persyaratan analisis yaitu 1) penjabaran normalitas distribusi galat taksiran, yaitu galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal*, 2) penjabaran linieritas persamaan regresi (Y atas X_1 dan X_2) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, yaitu persamaan regresi harus *linier*, dan 3) penjabaran homogenitas varians yakni varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Sedangkan uji independensi kedua variabel bebas tidak dilakukan, karena kedua variabel bebas tersebut telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran / Uji Kenormalan

Dalam percobaan normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut ini:

a. Pengaruh Komunikasi Persuasif (X_1) terhadap Etos Kerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang.

Ho: Galat taksiran etos kerja guru (Y) atas komunikasi persuasif kepala sekolah (X_1) adalah *berdistribusi normal*.

Hi: Galat taksiran etos kerja guru (Y) atas komunikasi persuasif kepala sekolah (X_1) adalah *berdistribusi tidak normal*.

Tabel 4.12
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.12674838
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.096
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 4.12 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P=0,000 < 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,149$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,645. ($Z_{hitung} 0,149 < Z_{tabel} 1,645$), yang berarti *Ho diterima dan H_1 ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran \hat{Y} atas X_1 terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *berdistribusi normal*.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Etos Kerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang.

H_0 : Galat taksiran etos kerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_2) adalah *berdistribusi normal*.

H_1 : Galat taksiran etos kerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_2) adalah *berdistribusi tidak normal*.

Tabel 4.13
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.14750512
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.092
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 4.13 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P= 0,001 < 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,131$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,645. ($Z_{hitung} 0,131 < Z_{tabel} 1,645$), yang berarti *Ho diterima dan H_1 ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran \hat{Y} atas X_2 terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *berdistribusi normal*.

Adapun rekapitulasi hasil uji normalitas galat taksiran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	Nilai PSig	α	Z_{hit}	Z_{tab}	Kesimpulan
$\hat{Y} - X_1$	0,000	0.05	0,14 9	1,64 5	Galat taksiran berasal dari populasi <i>berdistribusi normal</i>
$\hat{Y} - X_2$	0,001	0.05	0,13 1	1,64 5	Galat taksiran berasal dari populasi <i>berdistribusi normal</i>
<i>Kriteria: Gala taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal jika: Nilai Psig > 0,05 atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$</i>					

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel terikat (Y) atas kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Komunikasi Persuasif (X_1) terhadap Etos Kerja Guru (Y)

Ho: $Y = A + BX_1$, artinya regresi etos kerja guru (Y) atas komunikasi persuasif (X_1) adalah *linier*.

Hi: $Y \neq A + BX_1$, artinya regresi etos kerja guru (Y) atas komunikasi persuasif (X_1) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.15
ANOVA (Y dan X_1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Komunikasi Persuasif	Between Groups	(Combined)	6749.703	32	210.928	6.630	.000
		Linearity	2822.071	1	2822.071	88.707	.000
		Deviation from Linearity	3927.632	31	126.698	0.983	.080
	Within Groups		1686.111	53	31.813		
	Total		8435.814	85			

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan nilai $P \text{ Sig} = 0,080 > 0,05$ (5%) atau $F_{\text{hitung}} = 3,983$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 31 dan dk penyebut 53 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,690 ($F_{\text{hitung}} 0,983 < F_{\text{tabel}} 1,690$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *terpenuhi*, atau dengan kata lain model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *linear*.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Etos Kerja Guru (Y)

$H_0: Y = A + BX_1$, artinya regresi etos kerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional (X_2) adalah *linier*.

$H_1: Y \neq A + BX_1$, artinya regresi etos kerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional (X_2) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.16
ANOVA (Y dan X_2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Betwee n Groups	(Combined)	5572.695	34	163.903	2.920	.000
		Linearity	2793.358	1	2793.358	49.757	.000
		Deviation from Linearity	2779.337	33	84.222	1.500	.095
		Within Groups	2863.119	51	56.140		
Total			8435.814	85			

Dari tabel 4.16 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai $P \text{ Sig} = 0,095 > 0,05$ (5%) atau $F_{\text{hitung}} = 1,500$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 33 dan dk penyebut 51 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,690 ($F_{\text{hitung}} 1,500 < F_{\text{tabel}} 1,690$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *terpenuhi*, atau dengan kata lain model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *linear*.

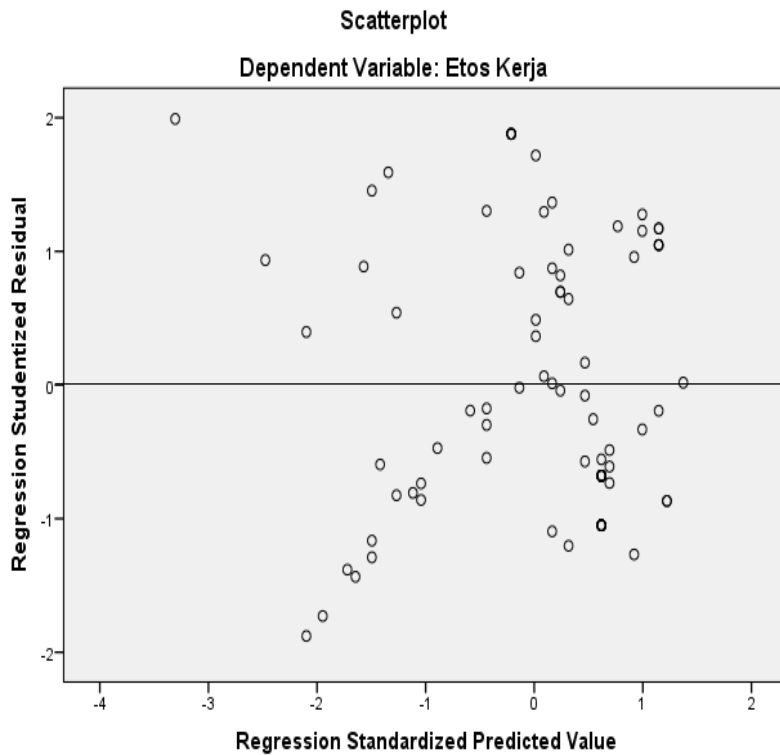
Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas Persamaan Regresi
Y atas X_1 , X_2

Persamaan Regresi	Nilai P Sig	α	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
\hat{Y} atas X_1	0,080	0,05	0.983	1,690	Persamaan regresi adalah <i>linear</i>
\hat{Y} atas X_2	0,095	0,05	1,500	1,690	Persamaan regresi adalah <i>linear</i>
<i>Kriteria: Persamaan regresi linear jika nilai P Sig > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$</i>					

3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya *homogen*.

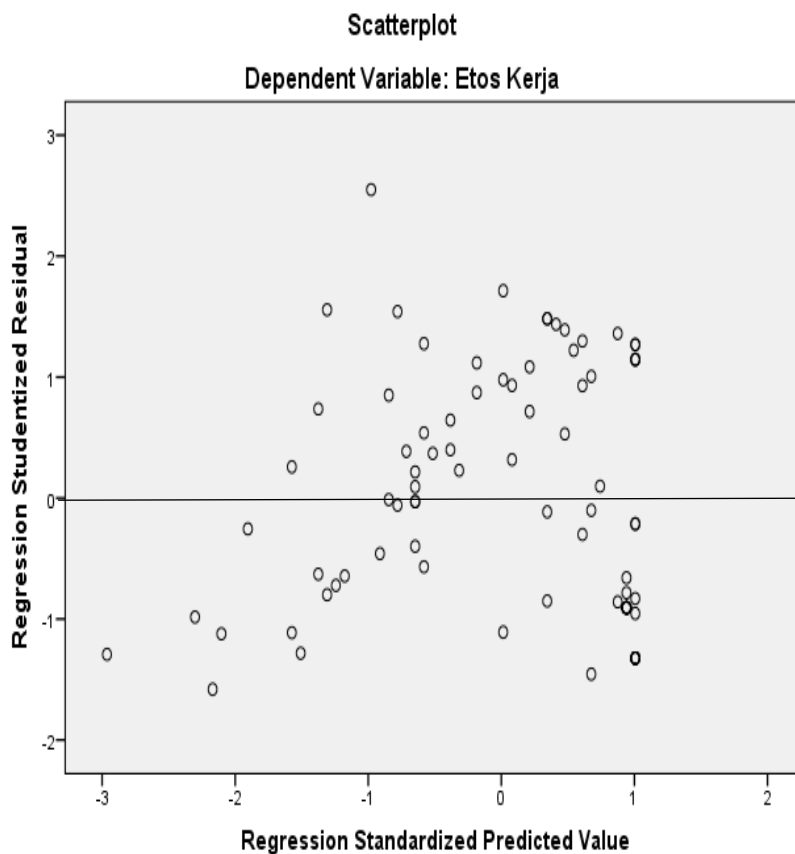
a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi etos kerja guru (Y) atas komunikasi persuasif (X_1).



Gambar 4.7
Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)

Berdasarkan gambar 4.7 di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa *tidak terjadi heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok etos kerja guru (Y) atas komunikasi persuasif (X_1) adalah *homogen*.

- b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi etos kerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional (X_2).**



Gambar 4.8
Heteroskedastisitas ($Y-X_2$)

Berdasarkan gambar 4.8 di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa *tidak terjadi heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok etos kerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional (X_2) adalah *homogen*.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varian Y atas X_1 dan X_2

Varian Kelompok	Asumsi Heteroskedastisitas	Penyebaran Titik	Kesimpulan
Y- X_1	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y	Varian kelompok homogen
Y- X_2	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y	Varian kelompok homogen
<i>Kriteria: Varian kelompok dapat dikatakan homogen, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y dan tidak membuat pola tertentu</i>			

E. Pengujian Hipotesis Penelitian

Sebagaimana yang sudah ditulis dalam Bab I di atas, tujuan diadakannya suatu penelitian adalah untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi Persuasif (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) terhadap Etos Kerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang”, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis penelitian yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang “Pengaruh Komunikasi Persuasif (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) terhadap Etos Kerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang”, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Uji T Parsial Dalam Analisis Regresi Linear Berganda

Uji T merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear berganda. Uji T parsial bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas atau variabel independent (X_1 dan X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Pada Uji T Parsial dalam analisis regresi linear berganda ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yakni:

- a. Melihat nilai signifikansi (Sig), yaitu jika nilai Signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05, maka artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai Signifikansi (Sig) > probabilitas 0,05, maka artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho diterima, H₁ ditolak*.
- b. Membandingkan antara nilai T hitung dengan T pada tabel yaitu jika nilai T hitung > T tabel, maka artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai T hitung < T tabel, maka artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho diterima, H₁ ditolak*.
- c. Rumus untuk mencari nilai T tabel adalah sebagai berikut:

T tabel = ($\alpha/2$; n-k-1 atau df residual)

T tabel = (0,05/2 ; 86-3-1)

T tabel = (0,05/2 ; 86-3-1)

T tabel = (0,025 ; 82)

“n” adalah banyaknya sampel penelitian, “k” adalah banyaknya variabel bebas dan variabel terikat (banyak variabel X + variabel Y), dalam penelitian ini banyaknya variabel bebas adalah 2 dan variabel terikat adalah 1. Jadi k = 3, yaitu variabel bebas komunikasi persuasif (X₁), kepemimpinan transformasional (X₂) dan variabel terikat Y. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 86.

Jadi **T tabel** = α 0,05/2 = 0,025 ; 86-3-1, maka **T tabel** 0,025;82 artinya ke samping lihat α 0,025 dan ke bawah lihat angka 82 (*lihat pada tabel T*)

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan untuk dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan Uji T Parsial dalam analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

Hipotesis Pertama:

Ho: $\rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X₁) terhadap etos kerja guru (Y).

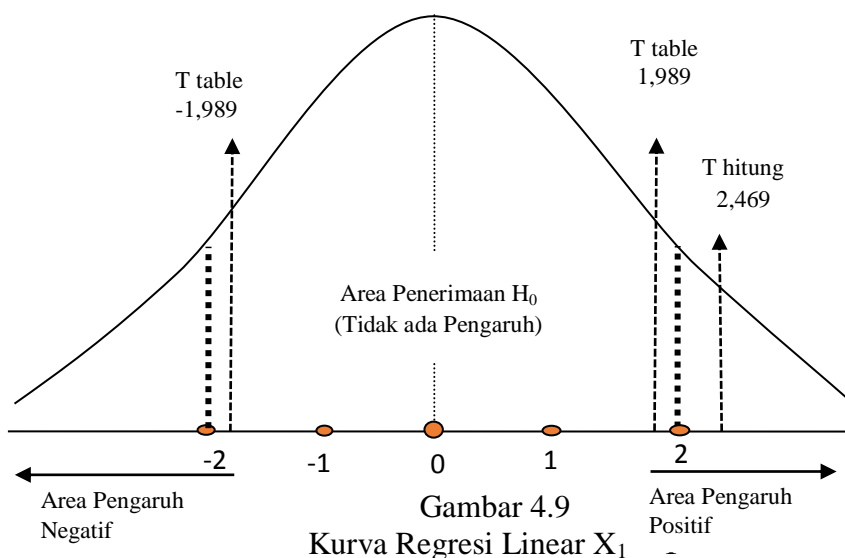
Hi: $\rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X₁) terhadap etos kerja guru (Y).

Tabel 4.19
Uji T Parsial Dalam Analisis Regresi Linear Berganda
Uji Pengaruh X_1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.005	8.707		7.925	.000
Komunikasi Persuasif	.250	.101	.333	2.469	.016
Kepemimpinan Transformasional	.211	.089	.320	2.376	.020

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 *output SPSS "Coefficients"* di atas, diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel komunikasi persuasif (X_1) adalah sebesar 0,016 > probabilitas 0,05 dan t hitung adalah 2,469 > t tabel (0,025;82) adalah 1.989 ($T_{hit} = 2,469 > T_{tab} = 1.989$). Dengan demikian H_0 ditolak, H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X_1) terhadap etos kerja guru (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva regresi linear $X_1 - Y$, yang menunjukkan T hitung sebesar 2,469 terletak di area pengaruh positif.



Gambar 4.9
Kurva Regresi Linear X_1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi persuasif (X_1) terhadap etos kerja guru (Y) dalam prosentase dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.20
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.1}$)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.362	7.958

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Persuasif

b. Dependent Variable: Etos Kerja

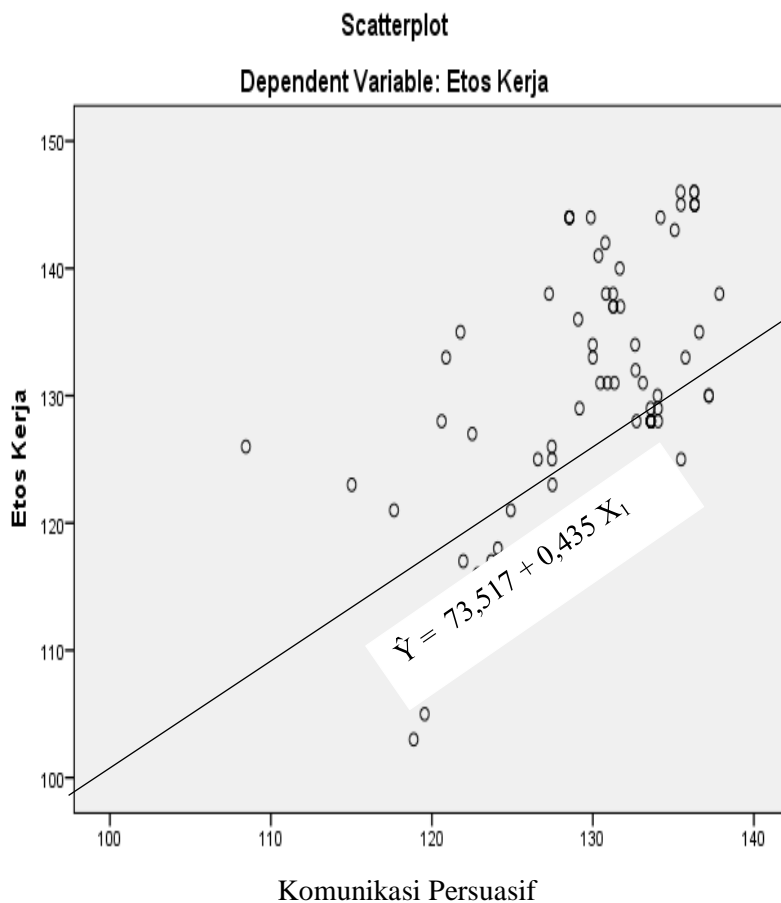
Berdasarkan tabel 4.20 tentang besarnya pengaruh (koefisien determinasi) R^2 (*R square*) = 0.377, yang berarti bahwa komunikasi persuasif memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37.7% dan sisanya yaitu 62,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana etos kerja guru atas komunikasi persuasif, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.1}$)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.517	8.729		8.422	.000
Komunikasi Persuasif	.435	.067	.578	6.498	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 73,517 + 0,435 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi persuasif, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 73,952 untuk memperjelas arah persamaan regresi, dapat dilihat pada diagram pencar sebagai berikut:



Gambar 4.10
Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X₁

Hipotesis Kedua:

Ho: $\rho_{y,2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X₂) terhadap etos kerja guru (Y).

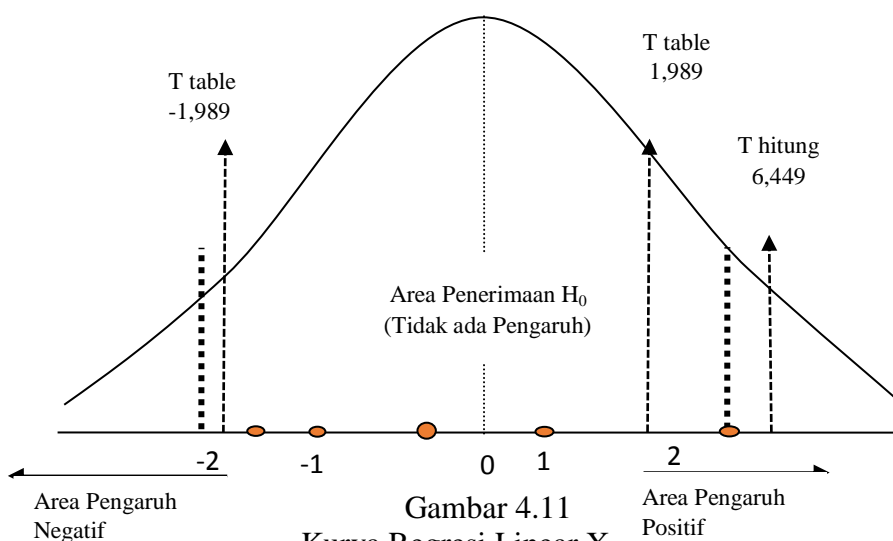
Hi: $\rho_{y2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X₂) terhadap etos kerja guru (Y).

Tabel 4.22
Uji T Parsial Dalam Analisis Regresi Linear Berganda
Uji Pengaruh X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78.825	7.978		9.881	.000
Kepemimpinan Transformasional	.379	.059	.575	6.449	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan tabel 4.22 *output SPSS "Coefficients"* di atas, diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan transformasional (X_2) adalah sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan t hitung adalah $6,449 > t$ tabel ($0,025;82$) adalah $1,989$ ($T_{\text{hit}} = 6,449 > T_{\text{tab}} = 1,989$). Dengan demikian H_0 ditolak, H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X_1) terhadap etos kerja guru (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva regresi linear $X_2 - Y$, yang menunjukkan T hitung sebesar $6,449$ terletak di area pengaruh positif.



Gambar 4.11
Kurva Regresi Linear X_2

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap etos kerja guru (Y) dalam prosentase dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.23
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y,2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.323	8.196

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatasional

b. Dependent Variable: Etos Kerja

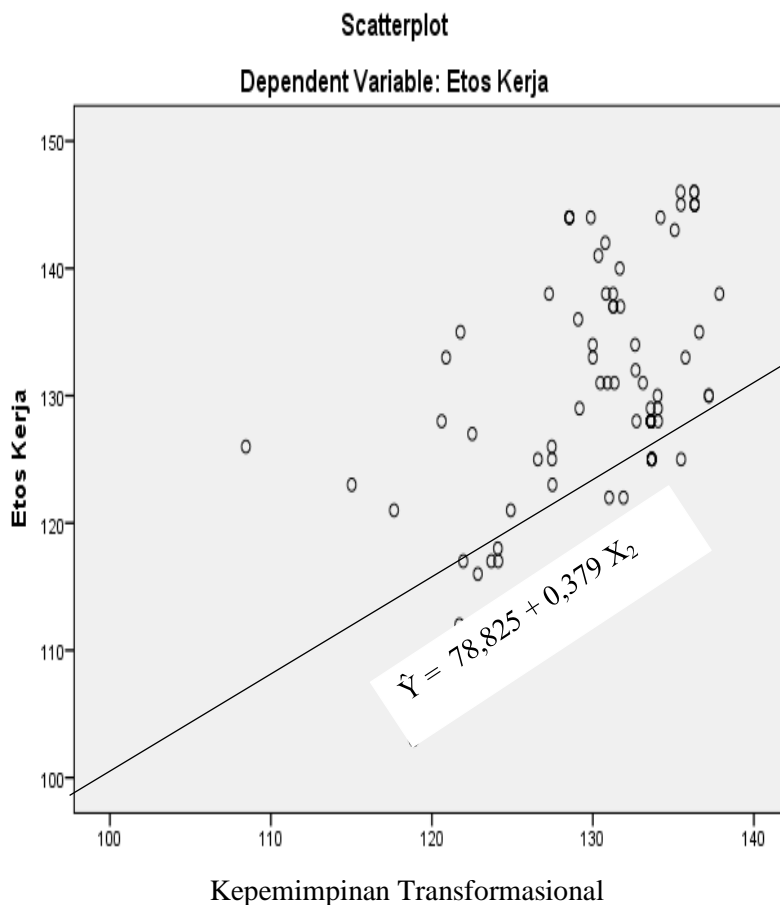
Berdasarkan tabel 4.23 tentang besarnya pengaruh (koefisien determinasi) R^2 (R square) = 0.331, yang berarti bahwa kepemimpinan transformatasional memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 33,1% dan sisanya yaitu 66,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana etos kerja guru atas kepemimpinan transformatasional, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y,2}$)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78.825	7.978		9.881	.000
Kepemimpinan Transformatasional	.379	.059	.575	6.449	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 78,825 + 0,379 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformatasional, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 79,204 untuk memperjelas arah persamaan regresi, dapat dilihat pada diagram pencar sebagai berikut:



Gambar 4.12

Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X_2

2. Uji F Simultan (Uji F) Dalam Analisis Regresi Linear Berganda

Uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas atau variabel independen (X_1 dan X_2) secara serempak/simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dasar untuk melihat *F tabel*, dalam pengajuan hipotesis pada model regresi, linear berganda, perlu menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan $N-2$. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan: “n” adalah banyaknya sampel, “k” adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat) atau jumlah variabel X ditambah variabel Y.

Dalam pengujian hipotesis dengan Uji F Simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda dapat menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau probabilitas 0,05 atau 5% pada $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 86 - 3 = 83$, artinya nilai F tabel dapat dilihat ke kanan 2, dan ke bawah 83, maka diperoleh nilai F tabel adalah 3,09. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) dalam analisis regresi linear berganda, adalah:

- Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel yaitu: jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Berdasarkan nilai signifikansi (nilai Sig) yaitu jika nilai Sig. $<$ probabilitas (0,05 atau 5%), maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai Sig. $>$ probabilitas (0,05 atau 5%), maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini, Uji F Simultan dalam analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis penelitian ketiga sebagai berikut:

Hipotesis Ketiga:

$H_0: R_{y1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara simultan terhadap etos kerja guru (Y)

$H_1: R_{y1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara simultan terhadap etos kerja guru (Y)

Berdasarkan hasil Uji F Simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda, melalui SPSS diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25

Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linear Berganda
 X_1, X_2 , Terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3179.461	2	1589.730	25.103	.000^b
Residual	5256.353	83	63.330		
Total	8435.814	85			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Persuasif

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, tentang hasil Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linear Berganda, diperoleh nilai F hitung 25.103 yang menunjukkan lebih besar dari pada nilai F tabel 3,090 ($F_{hit} 25.103 > F_{tab} 3,090$) dan nilai signifikansi (Sig) $0.000 < probability 0.05$. Dengan demikian, berdasarkan cara pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) dalam analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa *Ho ditolak* dan *H₁ diterima*, artinya variabel komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan terhadap etos kerja guru (Y) dalam prosentase dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.26
Besar Pengaruh (Koefisien Determinasi Ganda) ($R_{y1.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.362	7.958

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Persuasif
b. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, bahwa besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,377, yang berarti bahwa komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37,7% dan sisanya yaitu 62,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi linear berganda etos kerja guru atas komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Ganda) ($R_{y1.2}$)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.005	8.707		7.925	.000
Komunikasi Persuasif	.250	.101	.333	2.469	.016
Kepemimpinan Transformasional	.211	.089	.320	2.376	.020

- a. Dependent Variable: Etos Kerja

Memperhatikan tabel 4.27 di atas, tentang hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 69,005 + 0,250 + 0,211$ yang berarti bahwa setiap peningkatan skor komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru, sebesar 69,46. Adapun rekapitulasi hasil pembuktian atau uji ketiga hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Rekapitulasi Hasil Uji T Parsial dan Uji F Simultan
Dalam Analisis Regresi Linear Berganda
(Pengujian Hipotesis Penelitian 1 – 3)

Hipotesis	Kriteria Pengambilan Keputusan				Kesimpulan
	Perbandingan nilai t		Perbandingan nilai Signifikansi		
	T hitung	T tabel	Nilai Sig	$\alpha = 0,05$	
Kesatu $Y - X_1$	2,469	1.989	0.016	0,05	<i>H_o ditolak</i> , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X_1) terhadap etos kerja guru (Y)
Kedua $Y - X_2$	6,449	1.989	0.000	0,05	<i>H_o ditolak</i> , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap etos kerja guru (Y)
Ketiga $Y - X_1 - X_2$	F hitung 25,103	F tabel 3,090	0.000	0,05	<i>H_o ditolak</i> , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap etos kerja guru (Y)

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah keseluruhan temuan dalam penelitian ini terselesaikan, maka dapat dilakukan pembahasan dengan cara mendiskusikan dan mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada dan telah dikemukakan pada Bab II di atas, maupun hasil-hasil penelitian sebelumnya, kemudian memberikan penjelasan apakah hasil penelitian ini mendukung atau sejalan maupun menolak atau bertentangan dengan teori-teori maupun hasil penelitian sebagaimana dimaksud di atas.

1. Pengaruh Komunikasi Persuasif Terhadap Etos Kerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (T_{hitung}) adalah 2,469 dan T pada tabel (T_{tabel}) adalah 1,989 ($T_{hitung} = 2,469 > T_{tabel} = 1,989$) dan nilai signifikansi $0,016 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,377, yang berarti bahwa komunikasi persuasif memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37.7% dan sisanya yaitu 62,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 73,517 + 0,435 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi persuasif, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 73,952.

Hasil temuan di atas membuktikan adanya peningkatan etos kerja yang dipengaruhi oleh komunikasi persuasif kepala sekolah. Hasil temuan ini sesuai dengan pendapat A.W. Widjaja mengatakan bahwa komunikasi persuasif merupakan komunikasi yang dapat meyakinkan orang untuk berbuat dan bertindak laku seperti yang diharapkan komunikator dengan cara membujuk tanpa adanya paksaan dan tanpa menggunakan kekerasan.¹ Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepala sekolah menjalin komunikasi persuasif, maka semakin baik dan semakin meningkat etos kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Heru, yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi persuasif, salah satu faktornya yaitu ketika kepala sekolah menyampaikan suatu informasi atau sebuah pesan, haruslah dengan

¹ H. A.W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-5, 2008, hal.66.

menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh guru-guru.² Dengan kata lain, kepala sekolah harus bisa memahami dan mengenali karakter yang dimiliki oleh setiap guru.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (T_{hitung}) adalah 6,449 dan T pada tabel (T_{tabel}) adalah 1.989 ($T_{hitung} = 6,449 > T_{tabel} = 1.989$) dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,331%, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 33,1% dan sisanya yaitu 66,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = \hat{Y} = 78,825 + 0,379 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformasional, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 79,204.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap etos kerja guru, karena gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang dimiliki kepala sekolah untuk memuaskan kebutuhan para guru secara utuh. Sebagaimana Gray yakl mengatakan bahwa tipe kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu.³ Gaya kepemimpinan yang cenderung disukai oleh guru, akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi bagi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat kerja yang muncul atas kehendak sendiri tanpa adanya keterpaksaan dan memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Dalam meningkatkan profesionalitas guru kepemimpinan transformasional merupakan sebuah pendekatan dengan cara berusaha merubah kesadaran untuk

² Heru, "Komunikasi Persuasif", dalam <https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-persuasif>. Diakses pada 1 Maret 2020.

³ Gary Yakl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks, Cet. Ke-5, 2009, hal. 290.

membangkitkan semangat kerja tanpa ada perasaan tertekan ataupun ditekan. Pemimpin seperti ini akan membuat bawahannya melihat bahwa tujuan yang ingin mereka capai lebih dari sekedar tujuan pribadi saja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Daningsih Kurniasari yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 27,3%.⁴

⁴ Daningsih Kurniasari, *Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru*, Disertasi Universitas Pakuan, 2019.

BAB V PENUTUP

Pada bagian penutup ini akan disajikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi dan saran-saran atau rekomendasi untuk berbagai pihak yang berkepentingan dan ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (T_{hitung}) adalah 2,469 dan T pada tabel (T_{tabel}) adalah 1,989 ($T_{hitung} = 2,469 > T_{tabel} = 1,989$) dan nilai signifikansi $0,016 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,377, yang berarti bahwa komunikasi persuasif memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37.7% dan sisanya yaitu 62,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 73,517 + 0,435 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi persuasif, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 73,952.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (T_{hitung}) adalah 6,449 dan T pada tabel (T_{tabel}) adalah 1.989 ($T_{hitung} = 6,449 > T_{tabel} = 1.989$) dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,331%, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 33,1% dan sisanya yaitu 66,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 78,825 + 0,379 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformasional, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 79,204.

3. Terdapat pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan atau bersama-sama terhadap etos kerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan Pamulang berdasarkan hasil uji F simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan nilai F hitung 25.103 lebih besar daripada nilai F tabel 3,090 ($F_{hit} 25.103 > F_{tab} 3,090$) dan nilai signifikansi (Sig) $0.000 <$ probability 0.05. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,377, yang berarti bahwa komunikasi persuasif (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37,7% dan sisanya yaitu 62,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 69,005 + 0,250 X_1 + 0,211 X_2$. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan skor komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru, sebesar 69,46.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian. Perumusan implikasi hasil penelitian menekankan kepada upaya meningkatkan etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah melalui peningkatan komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional. Secara umum tujuan penelitian ini

adalah untuk meningkatkan etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional, baik dilakukan secara sendiri-sendiri maupun secara simultan atau bersama-sama. Oleh karena itu, implikasi peningkatan etos kerja guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Implikasi dalam meningkatkan etos kerja guru melalui peningkatan komunikasi persuasif kepala sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi persuasif memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37.7% artinya makin baik komunikasi persuasif yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka makin baik etos kerja guru di sekolah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa:

- a. Kepala sekolah harus memahami model komunikasi yang efektif berdasarkan karakter dari masing-masing guru.
- b. Kepala sekolah selalu menerapkan komunikasi persuasif kepada guru-guru agar terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung antar satu dengan yang lainnya.
- c. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti berbagai macam pelatihan untuk pengembangan diri. Khususnya dalam hal berkomunikasi persuasif.

2. Implikasi dalam meningkatkan etos kerja guru melalui peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 33.1% artinya makin baik kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka makin baik etos kerja guru di sekolah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa:

- a. Kepala sekolah harus mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam menjalankan organisasi sekolah.
- b. Kepala sekolah harus menjaga empat prinsip kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan perhatian terhadap individu.
- c. Kepala sekolah menunjukkan sikap sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional agar dapat meningkatkan dan menstimulasi guru untuk meningkatkan etos kerjanya.

3. Implikasi dalam meningkatkan etos kerja guru melalui peningkatan komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37,7% artinya makin baik komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, makin baik etos kerja guru di sekolah. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah harus meningkatkan komunikasi persuasif dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional agar etos kerja guru dapat meningkat secara optimal. Sehingga guru semakin semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah.

C. Saran-saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah selalu menciptakan komunikasi persuasif kepada guru-guru, agar etos kerja guru semakin baik dan meningkat. Sehingga terciptanya komunikasi organisasi yang baik dan terdapat keharmonisan dalam menjalin kerjasama.
2. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional serta melakukan pengawasan yang baik kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah.
3. Guru hendaknya dapat memahami model komunikasi persuasif yang dilakukan oleh kepala sekolah agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Guru hendaknya beradaptasi dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan penuh kesadaran dan ketulusan, sehingga dapat membangun etos kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri. 2005.
- Ali Bilhadj, Muhammad Abassi dan Reni Nuraeni. "Pola Komunikasi LPM Suaka UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam Menyelesaikan Konflik pada Kegiatan Jurnalistik". dalam *Jurnal Channel*. Vol. 5, No. 1. April 2017.
- Ali, Hanafiah dan Chatia Hastasari. "Komunikasi Persuasif pada Hubungan Interpersonal Perokok Aktif dan Pasangannya". dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. III, No. 1. Februari 2020.
- Amiruddin. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media. 2019.
- Andang. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.
- Aprilianti, Silvia, dkk. "Gaya Kepemimpinan Lurah Sebagai Upaya Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan". dalam *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 3, No. 1. 2015.
- Apriyanto dan Iswadi. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing. 2020.
- Arikunto, Suharsimi. *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis bagi Praktis Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- . *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA. Cet. Ke-15. 2013.
- Arni, Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Sukses PLPG*. Jakarta: PT Indeks. 2011.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.

- Bin Ishaq Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. *Tafsir Ibnu Katsir*. Penerjemah, M. Abdul Ghoffar, Jakarta: Pustaka Imam As-Syafi'I. Jilid 3. 2009.
- Bin Shalih Al 'Utsaimin, Syaikh Muhammad. *Kitab Syarah Riyadhus Shalihin*. Diterjemahkan oleh Al-Ustadz Muhammad Rifa'I. Cetakan Darul Atsar Jilid 3. 2005.
- Bochari, Mochtar. *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya. 1994.
- Bovee dan Thill. *Komunikasi Bisnis Edisi Kedelapa.*, Jakarta: Indeks. 2007.
- Candra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Peserta Didik Tahfidzul Qur'an di SMA Al-Wildan Islamic School BSD." *Tesis*. Jakarta: Institut PTIQ Jakarta. 2019.
- Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Chaniago, Aspizain. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Letera Ilmu Cendekia. 2017.
- Christy, Nisa Novia Avien. *Komunikasi Bisnis*. Semarang: Radna Andi Wibowo. Edisi 1&2. 2019.
- Corrie. *Delapan Contoh Komunikasi Horizontal dalam Organisasi*. Lihat dalam: <https://pakarkomunikasi.com/contoh-komunikasi-horizontal-dalam-organisasi>. Diakses pada tanggal 6 November 2020.
- Danim, Sudarman. *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Devito, Joseph A. *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Karisma Publishing. 2011.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish. 2017.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis*. Jakarta: Penebar Swadaya Group. 2012.
- Drajat, Amroeni. *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. Cet. Ke-1. 2008.
- Efendi, Nur. *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia. 2015.
- Effendy, Onong Uchjana. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. Ke-7. 2008.
- , Onong Uchjana. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. Ke-28. 2018.
- Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.

- Erlangga, Farera, dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang", dalam *Jurnal Humanus*. Vol. XII, No. 2. 2013.
- Evelina, Lidia Wati dan Mia Angeline. "Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal: Studi pada BINUS University". dalam *Jurnal Humaniora*. Vol. 5, No. 1. April 2014.
- Fahri, dkk. *Komunikasi Islam*. Yogyakarta: AK Group. 2006.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001.
- Febriani, Nur Arfiyah dkk. *Panduan Penyusunan Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta. 2017.
- Fitri, Euis Nessia dan Dani Rahman Hakim. "Optimalisasi Etos Kerja Guru SMK Jakarta Barat Melalui Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional". dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. Vol. 17, No. 1. Januari 2020.
- Fitriani, Diyah, dkk. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga". dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 8, No. 1. 2019.
- Ghony, Djunaidi dan Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Malang: UIN-Malang Press. Cet. Ke-2. 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke-4, Semarang: Universitas Diponegoro. 2009.
- Ginting, Desmon. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2016.
- Gunawan, Ary. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 1994.
- Habiby, Wahdan Najib. *Statistika Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2017.
- Hakim, Arif Rahman dan M. yahya. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru". dalam *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol. 24 No. 1, Juni 2014.
- Halik, Abdul. *Komunikasi Massa*. Makassar: Alauddin University Press. 2013.
- Hamid, Hakim Abdul. *Aspek-aspek Pokok Agama Islam*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1983.
- Hamzah, Amir. *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi. Cet. Ke-1. 2019.
- Hardiyansyah. *Komunikasi Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media. 2015.

- Harjana, Agus M. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: KANISIUS. Cet. Ke-5. 2003.
- Haryati, Endang dan Lulu Kesumadewi. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan”. dalam *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 04, No. 01, 2015.
- Hasibuan, Nailul. *Pengolahan Data Menggunakan Uji T*. Makalah. 2015.
- Hasugian, Martha. “Upaya Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam”. dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol. 5, No. 4. 2017.
- Hefni, Harjani. *Komunikasi Islam*. Jakarta: KENCANA. 2014.
- Hermanto, Mulyadi. “Motivasi dan Etos Kerja dalam Pendidikan Islam”. dalam *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial & Keislaman*. Vol. 1, No. 2. Januari-Juni 2019.
- Heru. “*Komunikasi Persuasif*”. dalam <https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-persuasif> Diakses pada 1 Maret 2020.
- Husni, Irda. “Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”. dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2 No. 1, Juni 2014.
- Ilyas, Muh. “Komunikasi Persuasif Menurut Al-Qur’an”. dalam *Jurnal Al-Tajdid.*, Vol. II, No. 1. Maret 2010.
- Imam, *Cluster Random Sampling dan Teknik Sampling Lainnya, Lengkap dengan Contoh*, Lihat dalam: <https://www.99.co/id/panduan/cluster-random-sampling-adalah>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2020.
- Indriani, Weni. “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen”. dalam *Jurnal el-Idare*. Vol. 1, No. 2. Desember 2019.
- Ishaq Alu Syaikh, bin Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. *Tafsir Ibnu Katsir*. Penerjemah M. Abdul Ghoffar. Jakarta: Pustaka Imam As-Syafi’I, Jilid 4. 2009.
- Jumiran, dkk. “Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”. dalam *Jurnal EduPsyCouns*. Vol. 2, No. 1. 2020.
- Kafie, Jamaluddin. *Psikologi Dakwah*. Surabaya: Offiset Indah. 1993.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2008.
- Karim, Mohammad. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press. 2010.
- Katsir al-Quashi Al Dimsiyiqi, Abu al Fida bin Isma’il bin ‘Amr. *Tafsir Al Qur’an Al ‘Azhim*. Penerjemah: M. Abdul Ghoffar E.M. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi’I, Jilid 4. 2003.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur’an dan Tafsirnya*. Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia. Jilid 4. 2012.

- Koesoemaningroem, Erna Hidajati. "Pengaruh Komunikasi Horisontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan Jamu Parang Husada Kediri". dalam *Jurnal EkoNiKa*. Vol. 1, No. 1. April 2016.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2011.
- Kurniasari, Daningsih. "Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru". *Disertasi*. Bogor: Universitas Pakuan. 2019.
- Kurniatun, Taufani C dan Asep Suryana. *Kepemimpinan dan Manajemen Dasar*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, Edisi 1. 2019.
- Kusumawati, Tri Indah. "Komunikasi Verbal dan Nonverbal". dalam *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Vol. 6, No. 2, Juli-Desember. 2016.
- Kuswaeri, Iwa. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah". dalam *Jurnal Tarbawi*. Vol. 02 No. 02, Juli-Desember 2016.
- Kuswandini, Ermia dan Puji Lestari. "Komunikasi Organisasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Puteri Nahdlatul Ulama (PC IPPNU) Sleman". dalam *Jurnal Pendidikan Sosiologi*. 2019.
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. *The Handbook of education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Madjid, Nurcholish. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Paramadina. 2000.
- Mahkota, Ni Kadek Winie Kaori Intan, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar". dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis University Udayana*. Vol. 6, No. 11. 2017.
- Maraghi. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. diterjemahkan oleh K. Anshori Umar Sitanggal, dkk. Semarang: CV. Toha Putra Semarang. 1992.
- Maraghi, Ahmad Mustofa. *Tafsir Al-Maraghi Juz XI*. Penerjemah Anshori Umar Sitanggal dkk. Semarang: CV Toha Putra. 1993.
- Marliana, Leny. "Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan". dalam *Jurnal Ta'dib*. Vol. XVIII, No. 02, November 2013.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2011.
- Miyandra, Ridho. "Hubungan Kesiapan Belajar dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Siswa Kelas XII Teknik Kendaraan Ringan SMKN 1 Kota XI Tarusan". *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang. 2013.

- Mizan. "Meningkatkan Etos Kerja Berkualitas dan Kepedulian Sosial". dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2017.
- Moeliano, Anton. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1989.
- Muchson. *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia. 2017.
- Mudzakir. "Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 8 Kembangan Jakarta dan SD Islam Al-Azhar 15 Pamulang Tangerang Selatan." *Tesis*. Jakarta: Institut PTIQ Jakarta. 2013.
- Muhaimin, dkk. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2009.
- Muhammad, Jalaluddin bin Ahmad Al Mahalli dan Jalaluddin Abdurrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi. *Tafsir Jalalain*. Kairo: Daarul Hadits.
- Mukhtar, dkk. *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, Cet. Ke-1. 2016.
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006.
- Muslimin, Imam. *Pemimpin Perubahan (Model kepemimpinan dalam transisi perubahan kelembagaan)*. Malang: UIN-Maliki Press. 2013.
- Muslimin, Khoirul. *Buku Ajar Komunikasi Politik*. Yogyakarta: UNISNU PRESS. 2019.
- Napitupulu, Reimond, dkk. *Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia. 2019.
- Narlan, Abdul dan Dicky Tri Juniar. *Statistika dalam Penjas Aplikasi Praktis dalam Penelitian Pendidikan Jasmani*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Natasya, Irvana. *Komunikasi Vertikal*. Lihat dalam: <https://haloedukasi.com/komunikasi-vertikal>. Diakses pada tanggal 6 November 2020.
- Nathania. "Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta, dalam *Jurnal E-Komunikasi*. Vol. 2, No. 3. 2014.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: GAMA University Press. 1993.
- Nida, Fatma Laili Khoirun. "Persuasi dalam Media Komunikasi Masa". dalam *Jurnal At-Tabsyir*. Vol. 2, No. 2. Juli-Desember 2014.
- Nofrion. *Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media. 2016.

- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana. Cet. Ke-7. 2017.
- Northouse, Peter G. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Indeks, Cet Ke-1.. 2013.
- Nurhadi, Zikri Fachrul. *Teori Komunikasi Kontemporer*. Depok: Kencana. Cet. Ke-1. 2017.
- Nurudin. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- O'Connor, Carol. *Kepemimpinan yang Sukses*. Jakarta: PT Indeks. 2014.
- Payong, Marselus R. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks. 2011.
- Pirol, Abdul. *Komunikasi dan Dakwah Islam*. Yogyakarta: DEEPUBLISH. 2018.
- Pitasari, Dwi Nurina. "Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung". dalam *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*. Vol. 3, No. 2. Desember 2015.
- Pradja, Juhaya. *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2013.
- Prasasti, Suci. "Etos Kerja dan Profesional Guru". dalam *Jurnal Ilmiah PENJAS*. Vol. 3, No. 2. Oktober 2017.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-7. 2012.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga, Edisi Ketiga. 2006.
- Putri, Frieda Isyana, dkk. "Teknik-teknik Persuasif dalam Media Sosial". dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 2015.
- Qhardawi, Yusuf. *Shadaqah: Cara Islam Mengentaskan Kemiskinan*. Jakarta: Gema Insani. 1996.
- Quthb, Sayyid. *Tafsir Fi-Zhilalil Qur'an*. Penerjemah M. Misbah dan Anur Rafiq Shaleh Tamhid. Jakarta: Robbani Press. Jilid 8, Cet. Ke-1. 2009.
- Rafta, Yuni, dkk. "Pengaruh Kebijakan Wajib Shalat Berjamaah Terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu". dalam *Jurnal Khazanah*. Vol. 6, No. 1. Juni 2013.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfa Beta. 2013.
- Rinaldi, Udin. "Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Sentosa Pontianak". dalam *Jurnal Eksos*. Vol. XI, No. 1. Agustus 2016.

- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Cet. Ke-2. 2008.
- Rosanti, Amalia dan Siti Nuzulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Atasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai". dalam *Jurnal Psikologi*. INTUISI 4, No. 1. 2012..
- Roziqi, Alfian dan Dinara Maya Julijanti. "Komunikasi Non Verbal Guru Pada Murid Tunarungu SDLBN Desa Keleyan, Kec. Socah, Kab. Bangkalan". dalam *Jurnal Komunikasi*. Vol. IX, No. 02. September 2015.
- Rusmana, Agus, dkk. *The Future Of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*. Bandung: Media Akselerasi. 2019.
- Sakhinah, Siti dan Armawati Arbi. "Strategi Komunikasi Persuasif: Tabligh in Komunitas Anak Muda Berhijrah". dalam *Jurnal Kajian Dakwah dan Kemasyarakatan*. Vol. 23, No. 1. 2019.
- Salim dan Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: KENCANA. 2019.
- Sanjaya, Regi. *Kepemimpinan Transformasional Yang Baik?*". Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper. Bandung: Institut Teknologi Harapan Bangsa. 2015.
- Santoso, Eko Jalu. *Tujuh Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2012.
- Sastradiharja, E. Junaedi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Instruksional, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah SMP Negeri dan Swasta Kota Depok Jawa Barat." *Disertasi*. Jakarta: Institut PTIQ Jakarta. 2014.
- Sazly, Syukron dan Yolanda Ardiani. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jawa Barat". dalam *Jurnal Perspektif*. Vol. 17, No. 2. September 2019.
- Senny, Mei Hardika dkk. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga". dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8, No. 2, Mei 2018.
- Septiana, Nurul. "Strategi Komunikasi Persuasif *Personal Selling* Anggota Paytren dalam Melakukan *Network Marketing* di Pekanbaru". dalam *Jurnal JOM Fisip*. Vol. 5, No. 1. April 2008.
- Shalahuddin. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional". dalam *Jurnal Kependidikan Islam*. 2015.
- Shihab, M. Quraish. *Secerca Cahaya Illahi*. Bandung: Mizan. 2002.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir al-Misbah: Pesan, kesan, dan keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati. 2002.

- Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika. 2011.
- Situmeang, Ilona Vicenovie Oisina Situmeang. “Pengaruh Program Acara Konser Tombo Kangen In Memoriam Didi Kempot dan Daya Tarik Iklan terhadap Keputusan Melaksanakan Donasi”. dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol. III, No. II. Agustus 2020.
- Soemirat, Soleh dan Asep suryana. *Komunikasi Persuasif*. Jakarta: Universitas Terbuka. Cet. Ke-6. 2014.
- Soyomukti, Nurani. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2010.
- Stephen dan Timothy (Ratna Saraswati Penerjemah). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. 2017.
- Suciati, Izma. “Komunikasi Diagonal yang Menciptakan Profesionalitas antar Manajer dan Staf”. dalam *Jurnal Manajemen Kantor*. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. Cet. Ke-14. 2011.
- Suhandang, Kustadi. *Retrorika: Strategi, Teknik, dan Taktik Berpidato*. Bandung: Nuansa. 2009.
- Sule, Erni Trisnawati. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: PT Refika Aditama. 2016.
- Sunarni, dkk. “Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah”. dalam *Jurnal Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*. Tahun 26, No. 1. Mei 2017.
- Suparno. “Hubungan Komunikasi Persuasif, Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajerial dengan Kepemimpinan Transformasional”. dalam *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, Vol.6, No.2. 2009.
- Suranto AW. “Korelasi Komunikasi Persuasif Kepala Desa dengan Sikap Pedagang Kaki Lima terhadap Ketertiban Lingkungan”. dalam *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. Vol. 12, No. 1. Mei 2015.
- Susanti dan Dyah Nurul Maliki. “Komunikasi Persuasif dalam Kampanye Anti-Kekerasan Seksual oleh Komunitas Lentera Sintas Indonesia”. dalam *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*. Vo. VII, No. 1. Mei 2019.
- Suwasono, Sri Edi, dkk, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*. Jakarta: UI Press. 1988.
- Swandhana, Hendry. “Peranan Komunikasi Horizontal dalam Peningkatan Kinerja pada Prime Sauce”. dalam *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Vol. 2, No. 2. Juni 2017.
- Syarifuddin. “Membangun Etos Kerja Guru”. dalam *Jurnal Al-Amin*. Vol. 1, No. 2. 2018.
- Tahir, Arifin. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. 2014.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras, 2011.

- Tania, Yoshi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting". dalam *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 1. 2017.
- Tebba, Sudirman. *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara. 2003.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Press. 2000.
- Tilaar, H.A.R. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Timotius, H. Kris. *Pengantar Metodologi Penelitian (Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan)*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI). 2017.
- Tobroni. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA. Cet. Ke-1. 2014.
- Trihendradi C. *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: ANDI Offset. 2010.
- Triningtyas, Diana Ariswanti. *Komunikasi Antar Pribadi*. Jawa Timur: Cv. Ae Media Grafika. Cet. Ke-1. 2016.
- Triyono, Urip. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta: Deepublish Cet. Ke-1. 2019.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Umiarso. *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana. 2018.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Wahbah, Al Zuhaili. *Tafsir Munir*. Damasqus: Darul Fikri. 1991.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press., 1999.
- Wahyuningsih, Nining. "Membangun Sikap dan Etos Kerja Perspektif Syariah". dalam *Jurnal Al-Amwal*. Vol. 8 No. 2 Tahun 2016.
- Widayati, dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". dalam *Jurnal Ekonomi*. Vol. XXII, No. 03. November 2017.
- Widjaja. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. Ke-5. 2008.
- , *Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.

- Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- Winbaktianur. "Analisis Komunikasi dalam Organisasi". dalam *Jurnal Al-Qalb*. Jilid 9, Edisi 2. September 2017.
- Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo. 2004.
- Yakl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, Cet. Ke-5. 2009.
- Yunus, Razali. "Analisis Pasca Diklat Terhadap Etos Kerja Alumni: Studi Kasus Diklat Pelaporan Keuangan Angkatan II BDK Aceh Tahun 2019". dalam *Journal of Education Science*. Vol. 6, No. 1. April 2020.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: KENCANA. 2014.
- Zain, Nisful Laily. "Strategi Komunikasi Persuasif dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa". Dalam *Jurnal Nomosleca*. Vol.3, No.2, 2017.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fatihatul Mufarrohah, S.Pd
Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 19 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : JL. Mujair I RT 002/RW 004 No.11 Bambu Apus,
Pamulang, Tangerang Selatan, 15415.
Email : fatihatul.mufarrohah19@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. MI Al-Ihsan Pamulang (2002-2008)
2. SMP La-Tansa (2008-2011)
3. SMA La-Tansa (2011-2014)
4. S-1 PGMI UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2014-2018)

Riwayat Pekerjaan :

1. Pengajar PAUD/TKQ/TPQ/DTA Al-Mu'minin (2010-sekarang)
2. Pengajar Less/Privat Baca IQRO/Al-Quran (2016-sekarang)
3. Pengajar Pramuka di SMP Sabiluna (2017)
4. Pengajar di SD Al-Zahra Indonesia Pamulang (2019-sekarang)