

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP ETOS KERJA GURU DI MTS DARUL
ARQAM MUHAMMADIYAH BALEBO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP ETOS KERJA GURU DI MTS DARUL
ARQAM MUHAMMADIYAH BALEBO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Dibimbing Oleh :

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag
2. Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ROSNA
Nim : 15.0206.0024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, Februari 2020

Yang membuat pernyataan,



ROSNA
NIM. 15.0206.0024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo* yang ditulis oleh Rosna dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15.0206.0024, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis tanggal 12 Maret 2020 bertepatan dengan 17 Rajab 1441 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan* (S.Pd).

Palopo, September 2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------|---------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Nurdin K, M.Pd. | Penguji I | () |
| 3. Drs. H. Alauddin, M.A. | Penguji II | () |
| 4. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag | Pembimbing I | () |
| 5. Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Demikian Undangan ini disampaikan, atas perkenaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.
Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dean Fakultas



Dr. Nurdin K, M.Pd.
NIM 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



H. Nur Hafidza, S.Ag., M.Pd.
NIM 19690615 200604 2 004

ABSTRAK

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Rosna
NIM : 15 0206 0024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



Dr. Abdul Pirol, M.Ag

Tanggal: 28/2 2020

Pembimbing II



Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd

Tanggal: 2020

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :

Hal : skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu 'alaikumwr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Rosna
NIM	: 15 0206 0024
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada *ujian munaqasyah*.

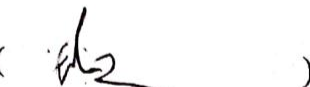
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikumwr.wb.

1. Dr. Nurdin K., M. Pd.
Penguji I

()
tanggal : 4-3/20

2. Drs. H. Alaudin, M.A.
Penguji II

()
tanggal : 28/2/2020

3. Dr. Abdul Pirol, M. Ag
Pembimbing I

()
tanggal : 28/02-2020

4. Nur Rahmah, S. Pd. I., M. Pd
Pembimbing II

()
tanggal:



IAIN PALOPO

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى

آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ آمِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo”

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak.

Penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang tercinta ayahanda Abubakar dan ibunda Badia yang telah mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil, dan atas segala jerih paya, pengorbanan, serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis. Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasi keepada semua pihak sebagai beriku:

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, S.H, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., MM., dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Muniryusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Dekan II Bidang Adminitrasi, Dr. Hj.A. Riawarda M, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Sumardi Raupu, S.Pd., M.Pd selaku Sekertaris Prodi beserta Staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Pembimbing I dan Nur Rahmah, S.Pd., M.Pd Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Seruluh Dosen beserta Staf IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Madehang, S.Ag.,M.Pd. selaku Kepala Unit perpustakaan beserta seluruh jajarannya dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, Khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Dra. Nurpa, M.MPd, selaku kepala Sekolah MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
8. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2015 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selau memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah swt. Membalas segala semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan pendidikan khususnya Manajemen Pendidikan Islam dan semoga usaha bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik ini menjadi salah satu wujud kontribusi penulis dan semua bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. *Amiin YaRabbil' Alamin,*

Palopo, Februari 2020
Penulis



ROSNA
NIM 15 0206 0024

IAIN PALC

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR AYAT.....	x
DAFTAR HADIS.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrument Penelitian.....	39
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	70
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Ayat I QS. An-Nisa[4]: 58.....	3
--------------------------------	---



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang pemimpin adil	5
---	---

**IAIN PALOPO**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Interpretasi Validitas isi	43
Tabel 3.2 : Validator Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 3.3 : Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	44
Tabel 3.4 : Uji Validitas Etos Kerja Guru.....	45
Tabel 3.5 : Hasil Uji Realibilitas.....	47
Tabel 4.1 : Kategorisasi Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Otokratik	54
Tabel 4.2 : Porolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Otokratik	55
Tabel 4.3 : Porolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis.....	56
Tabel 4.4 : Porolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis.....	57
Tabel 4.5 : Porolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laissez Faire (kendali bebas).....	58
Tabel 4.6 : Porolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laissez Faire (kendali bebas).....	59
Tabel 4.7 : Porolehan Hasil Analisis Etos Kerja Guru	60
Tabel 4.8 : Porolehan Persentase Etos Kerja Guru	61
Tabel 4.9 : Output Uji Kolmogorov-Smirnov SPSS ver 20.....	62
Tabel 4.10 : Keputusan Uji Normalitas Data	63
Tabel 4.11 : Uji Levene	64
Tabel 4.12 : Koefisien Regresi Sederhana.....	66
Tabel 4.13 : Koefisien Regresi Sederhana.....	66
Tabel 4.14 : Koefisien Regresi Sederhana.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pikir 33

Gambar 3.1 : Desain Penelitian Expost Facto 35



IAIN PALOPO

ABSTRAK

ROSNA, 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan. Dibimbing oleh Dr. Abdul Pirol, M. Ag dan Nur Rahma, S.Pd., M.Pd.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo penelitian bertujuan untuk: untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo; untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan rekresi sederhana dengan bantuan SPSS For Windows Versi 20 dan jenis penelitian ini adalah *ex-facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik sampel jenuh sebanyak 19 guru. Metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen angket yaitu pengempulan data berupa pernyataan untuk memperoleh tanggapan dari sejumlah responden yang difalidasi oleh tim pakar yang disusun menggunakan skla liker. Selanjutnya, teknik analilis data yang digunkan adalah analisis deskriptif dan uji hipotetesis dari hasil peneletian secara analisis data bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah demokratis di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo termasuk pada kategori sangat baik diperoleh presentase 11% dengan frekuensi sampel 2 orang. Sedangkan kategori baik diperoleh presentasi 63% dengan frekuensi sampel 12 orang. Kurang baik diperoleh prsentasi 26 persen dengan prekuensi sampel 5 orang. Rendah diperoleh presentasi 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sangat rendah diperoleh 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru itu ada peningkatan didukung oleh nilai R square sebesar 52% hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja (Y) mempunyai pengaruh sebesar 52%. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan kepala sekolah maka manajemen sekolah akan lebih baik

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga sekolah sehingga keberadaannya berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah mempunyai hubungan yang erat dengan rekan-rekan guru yang merupakan pihak yang dipimpinnya dalam sebuah organisasi kependidikan. Di samping itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas manajemen sekolah yang secara langsung berhubungan dengan praktik belajar mengajar di sekolah. kepala sekolah dapat disebut sebagai seorang pemimpin pendidikan dimana seorang pemimpin hendaknya dapat memahami dan memanfaatkan persamaan dan perbedaan diantara guru dan personil pendidikan lainnya untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja para guru di sekolah.

Seorang guru dalam menjalankan tugas kependidikannya juga harus mempunyai etos kerja sebagai seorang pendidik yang profesional secara efektif dan efisien. Etos kerja merupakan semangat kerja atau suatu sikap mental berisi sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang harus selalu dipahami oleh para guru. Seorang guru dalam mendidik juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai pendidik agar terwujud kinerja yang berkualitas secara efektif dan efisien.¹ pemimpin merupakan pemegang peranan yang sangat penting untuk menggerakkan

¹YuyunFajriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Studi pada Al-Azhar Syifa Budi Solo*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Vol 1, No 1 2013.

bawahannya agar dapat tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien karena kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mendorong, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapainya tujuan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus mampu dekat dengan bawahannya supaya bawahannya merasa tenang menerima arahan dari atasannya karena kepala sekolah sebagai pemimpin yang cerdas harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa.²

Gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai dan penampilan gaya kepemimpinan juga sangat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpin, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi atau mendorong para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka merasa nyaman dengan keinginan pemimpin.³

Kepala sekolah adalah faktor keberhasilan dalam mengelola administrasi sekolah, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, dan mengelola kegiatan sekolah lainnya, banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana peran seorang pemimpin dalam QS. al-Nisa/4: 58

²HubbanJamma, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang*, Al-Fikrah Vol 1, No 2 2013.h 150.

³Indra praja, dan Aris suparman W, *Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*, JBTI, Vol 6, No 1 2015.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahnya:

“sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha melihat.”⁴

Quraish shihab menjelaskan ayat ini:

“sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat-amanat kepada pemiliknya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁵

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai suatu kewajiban dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara bersama-sama dengan mutu pendidikan yang efektif dan efisien.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan peran yang sangat penting dimana gaya kepemimpinan dapat mendorong atau memotivasi bawahannya. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah tidak saja hanya pada level atasan melainkan lebih dari itu adalah dipertanggungjawabkan di hadapan Allah swt. Hal ini didasarkan pada hadis Nabi Muhammad saw. Sebagai berikut:

⁴Dapartemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Cileunyi, 2009), h.87

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, (Lentera Hati: Cetakan I, Sya'ban 1421, 2000), h. 456.

عن ابن عمر رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول كلكم راعوكلكم مسئول عن رعيته (رواه البخاري)

Artinya:

Dari Ibn ‘Umar ra.Ia berkata: saya telah mendengar dari Rasulullah saw. ia bersabda: setiap kamu adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR.Al-Bukhariy).⁶

Tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin yaitu meningkatkan mutu pendidikan, dimana seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber daya pendidikan yang ada di sekolah, sehingga mampu mendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Seorang guru harus memiliki etos kerja yang sangat penting bagi seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik agar peserta didik dapat berkualitas dalam melihat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja gurunya di sekolah.

Peran kepala sekolah sangat berpengaruh kepada bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah ini sangat penting bagi seorang pemimpin di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, dimana seorang pemimpin itu biasanya cenderung mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian mereka masing-masing, atau biasannya gaya kepemimpinan yang digunakan hanya satu atau beberapa saja dan digunakan untuk semua aspek permasalahan yang dihadapi.

⁶Abu ‘Abd Allah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhariy, *sahih al-Bukhariy*, Juz 1 (Berirut: Dar al-Fikr, 140 H./198 M.), h. 215.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo?
2. Bagaimana etos kerja guru di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Gurudi Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini secara deksriptif dirumuskan sebagai berikut. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Mts Darul Arqam Muhammadiyah balebo.

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Salah satu upaya peneliti untuk menghindari para pembaca dari kekeliruan interpretasi terhadap judul penelitian ini, maka peneliti mengemukakan pengertian yang terkandung dalam variabel penelitian ini. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mengajak atau mendorong bawahannya dalam melakukan suatu kegiatan agar tercapainya suatu tujuan. Dalam variabel gaya kepemimpinan memiliki indikator-indikator penelitian dimana indikatornya meliputi: kepemimpinan otokratik, kepemimpinan yang *laissez faire* (kendali bebas), kepemimpinan Demokratis,
 - b. Etos kerja adalah semangat kerja atau pola pikir seseorang untuk mewujudkan suatu kegiatan. Dimana dalam variabel Etos kerja guru ini mempunyai beberapa indikator yaitu: kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun, dan menggunakan waktu secara tepat.
2. Ruang Lingkup Penelitian Sulawesi selatan di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo tepatnya di Jl. Poros Lero.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo.
2. Untuk mengetahui etos kerja guru di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu dalam bidang garapan Manajemen Pendidikan Islam yang berpengaruh dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru serta dapat dijadikan bahan acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memiliki banyak manfaat seperti bermanfaat bagi sekolah dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi guru staf yang bekerja di sekolah guna untuk meningkatkan proses pembelajaran di sekolah.

Manfaat bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya, manfaat bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pengalaman belajar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan kajian, masukan, dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian. Kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. Di kemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

Penelitian Yuyun Fajriaani (2013) penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)”*. Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada Al-Azhar syifa Budi solo secara bersama-sama (2) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Asharsyifa budi solo, (3) pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru Al-Azhar syifa budi solo, (4) mana yang lebih berpengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah atau etos kerja guru terhadap kinerja guru Al-Azhar Syifa Budi Solo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel diambil dengan teknik quota purposive

dalam jumlah 62 guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.⁷

Penelitian yuyun Fajriani, memiliki persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan diantaranya yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru dan memiliki tujuan yang sama. Penelitian ini juga terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan Yuyun Fajriani dengan penyusun, ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru studi pada al-azharsyifa budi solo sedangkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, yaitu tidak membahas mengenai kinerja guru studi pada al-azharsyifa budi solo.

Penelitian Made Wiriani, Nyoman Dantes, Nyoman Sudiana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar Negeri di Gugus V, kecamatan sukasada, kabupaten buleleng. Penelitian ini adalah “*ex-post facto*” dengan jumlah populasi dan sampel 90 orang. Data analisis dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan persial.⁸

Persamaan penelitian di atas yaitu sama-sama mengkaji etos kerja guru dan menggunakan penelitian *expost facto*. Perbedaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Made Wiriani, Nyoman Dantes, Nyoman sudiana mengetahui

⁷YuyunFajriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Studi pada Al-Azhar Syifa Budi Solo*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Vol 1, No 1 2013, h.1.

⁸Made Wiriani, dkk, *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekola, Etos Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa, Vol 3 2013, h.1.

hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di gugus v kecamatan sukasada kabupaten buleleng, sedangkan peneliti yaitu objeknya di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo.

Peneliti Indah Fitriani dengan judul *pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru di paud terpadu adzkia martapura*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara parsial terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh signifikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara simultan terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui variable yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di PAUD Terpadu AdzkiaMartapura. Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif.⁹

Persamaan penelitian di atas yaitu sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah serta peneliti menggunakan kuantitatif, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti indah fitriani objeknya di PAUD sedangkan peneliti di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo.

B. Tinjauan Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah atau sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh, dorongan terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh atau dorongan dari seorang pemimpin. secara sederhana kepala sekolah dapat

⁹Indah fitriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ilmia Ekonomi Bisnis, Vol 2, No 1 2016, h.1.

didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga sekolah dimana diselenggarakan suatu proses belajar mengajar di sekolah, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran di dalam lingkungan sekolah.¹⁰

Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.¹¹

Muzamil Qomar yang menyatakan bahwa hakekat kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam kepemimpinan pendidikan yaitu: pengikut, tujuan dan kegiatan mempengaruhi. Pemimpin juga harus memikirkan bagaimana anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sadang pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya.

Pemimpin dalam lembaga pendidikan merupakan figur. Oleh karena itu, pemimpin harus selalu menjaga segala tanduk kesehariannya. Jika figur yang dimiliki pemimpin ini disenangi bawahannya maka dalam mengambil kebijakan

¹⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h.17.

¹¹Astria Khairizah, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Adminitrasi Publik, Vol 3, No 7, h. 1269.

dan keputusan tidak akan mengalami kesulitan termasuk dalam melaksanakan keputusan itu. Selain itu, jika figur pemimpin itu disenangi maka persoalan rumitpun dapat diatasi meskipun dalam keadaan yang paling rumit.

Hal-hal penting yang perlu dicatat mengenai komponen kepemimpinan pendidikan adalah:

- a. Proses rangkaian tindakan dalam sistem pendidikan
- b. Mempengaruhi dan memberi teladan
- c. Member perintah dengan cara persuasip dan manusiawi, tetapi tetap menjunjung tinggi disiplin dan aturan yang dipedomani
- d. Pengikut mematuhi perintah sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing
- e. Menggerakkan atau mengarahkan semua personel dalam institusi guna menyelesaikan tugas sehingga tercapai tujuan, meningkatkan hubungan kerja diantara personel, membina kerja sama, menggerakkan sumber daya organisasi dan memberi motivasi kerja.¹²

Menurut Robbins dan Judge mendefenisikan gaya kepemimpinan adalah: *“leadership style is a pattern of behavior designed to influence subordinates in order to maximize performance owned subordinates so that the performance of the organization and the organization’s goals can be maximized.”*

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang

¹²Leny Marlina, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*, TA'DIB, Vol XV111, No 02, 2013, h. 217-218.

dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.¹³

Menurut Robbins ada empat Jenis Gaya Kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang terdapat dipahami orang lain
- b. Resiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk meraih visi,
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik persektif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

¹³Robbins dan Judge dalam Jurnal YulindaSiregar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur*. Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol 1, No 3 2018, h. 237.

2. Gaya Kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau motivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan dan membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel, dan mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan implementasikan secara tepat mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkan.¹⁴

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha 2004) terdapat empat gaya dasar kepemimpinan, yaitu:

¹⁴Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Manado: PT Bank Negara Indonesia TBK, 2014), h. 4

1. Gaya kepemimpinan instruktif

Dicirikan dengan perilaku pemimpin yang menetapkan peranan dan memberitahukan bawahannya tentang apa, bagaimana, kapan dan dimana melakukan berbagai tugas. Dalam hal ini pemimpin mengambil keputusan sendiri dan komunikasi ke bawahan bersifat satu arah. Gaya kepemimpinan tipe ini tepat digunakan pada bawahan yang tidak memiliki motivasi ataupun kemauan untuk mengerjakan dan sedikit pengalaman kerja.

2. Gaya kepemimpinan konsultatif

Dicirikan dengan perilaku pemimpin yang masih menyediakan hampir seluruh arahan kepada bawahan, tetapi melalui penjelasan dan komunikasi dua arah kepada bawahan. Kekuatan dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya keterlibatan bawahan dalam memecahkan suatu masalah sehingga mengurangi unsur ketergantungan pada pemimpin. Gaya kepemimpinan tipe ini tepat digunakan pada bawahan yang tidak mampu/terampil atau yakin tetapi mau melaksanakan tugas.

3. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Dicirikan dengan komunikasi dua arah untuk mendukung upaya pengikut dalam menggunakan kemampuan yang telah ada pemimpin dan pengikut berbagai tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, sedangkan peranan pemimpin yang paling utama adalah memudahkan dan berkomunikasi. Gaya kepemimpinan partisipatif tepat digunakan apabila situasi bawahan adalah orang yang kemampuan bekerjanya diatas rata-rata pekerja yang lain, orang yang

mempunyai motivasi yang kuat dan orang yang mempunyai keahlian dan pengalaman dalam bekerja.

4. Gaya kepemimpinan Delegatif

Dicirikan dengan pemimpin yang memberikan arahan atau dukungan yang rendah kepada bawahan, banyak melimpahkan tanggung jawab dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memutuskan persoalan secara mandiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini tepat digunakan pada bawahan yang mempunyai motivasi, rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya, mempunyai pengalaman dan kemampuan yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang sudah jelas dan rutin dilakukan, dan orang yang kinerjanya berada di atas rata-rata pekerja pada umumnya.

Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahannya. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Ia mengambil manfaat dari gaya tersebut dan dipergunakan dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.¹⁵

Definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

¹⁵Indra Praja, Aris Suparman W, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*, JBTI. Vol 6. No 1, Februari 2015., h. 112.

Gaya kepemimpinan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pimpinan dan diketahui pihak lain ketika pimpinan berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain, raph white dan Ronald lippitt mengemukakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini pemimpin sebagai sumber kebijakan. Oleh karena itu anggota hanya menerima intruksi dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan pendapat atau ide. Posisi tersebut tidak memberikan anggota terlibat dalam proses didalamnya. Tipe kepemimpinan otokratis memandang bahwa pimpinan merupakan segala-galanya sehingga keberhasilan sekolah terletak pada pimpinan.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat, sehingga pimpinan dan anggota memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam prosesnya. Gaya kepemimpinan ini memandang bahwa setiap individu memiliki harkat dan martabat yang sama sebagai manusia.

c. Gaya kepemimpinan Laissez Faire (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada anggotanya. Semua proses didalamnya hanya diserahkan kepada keinginan anggotanya dimana pimpinan hanya bersifat pasif.¹⁶

Berdasarkan gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dapat menggunakan

¹⁶Indah Fi triani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di Paud Terpadu AdzkiaMartapura*, JIEB, Vol 2, No 1, Maret 2016, h. 3.

berbagai tipe gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi, atau memberi motivasi kepada orang lain agar melakukan tugas atau tindakan yang terarah terhadap pencapaian tujuan baik dalam suatu lembaga maupun organisasi.

Teori Robert House mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi yaitu:

a. Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan menetapkan peraturan-peraturan pokok.

b. Kepemimpinan Suportif

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagai informasi dengan kelompok.

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.¹⁷

Dalam kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk

¹⁷ Astria Khairizah, dkk, *ibid*, h. 1269.

kepemimpinannya yang dijalankannya. Secara teoritik terdapat gaya kepemimpinan yang juga sering disebut tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

a. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan menggunakan sistem perintah (intruksi), menyadarkan diri kepada pangkatan dan jabatan, serta tidak senang dikritik. Adapun gaya kepemimpinan ini dipakai oleh pemimpin dengan tipe otokratis menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bahwa organisasi sebagai alat, tidak menerima saran dan pendapat, dan sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.¹⁸

b. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia, berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan, senang menerima saran, pendapat dan kritik, serta mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan, dan membimbing bawahan untuk lebih berhasil dari padanya.¹⁹

¹⁸VeithzalRivai, Sylviana Murni, *eEducation Management: Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 288.

¹⁹VeithzalRivai, Arviyan Arifin, *Management: Analisi Teori dan Praktik*, h. 308.

c. Tipe *laissez-faire*

Tipe kepemimpinan ini, sikap pemimpin lebih cenderung membiarkan bawahannya berbuat sesuai kehendaknya. Pemimpin tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Selain itu, pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya pada bawahannya tanpa petunjuk atau saran dari pemimpinnya.²⁰

Berdasarkan tipe kepemimpinan tersebut, dapat dikemukakan bahwa seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dapat melalui berbagai cara untuk memengaruhi atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, sikap dan pandangan pemimpin merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan termasuk kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan.

Veithzal dan Deddy Mulyadi menjelaskan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok, kepemimpinan dapat diartikan menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, dan pendekatan kontingensi.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin agar berhasil dalam memimpin organisasi secara efektif adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari penyelesaian setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana.

²⁰Bambang Ismayana, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 177.

- b. Mempunyai emosi yang stabil atau tidak mudah terombang-ambing oleh berbagai perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, persoalan rumah tangga, dengan persoalan organisasi.
- c. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain dan mampu membuat bawahan merasah betah, senang, dan puas dalam pekerjaan
- d. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga, kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah

- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.²¹

Kepala sekolah terdiri dari dua kata kepala dan sekolah, kepala sekolah dapat berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberikan pelajaran.²² Dengan demikian kepala sekolah adalah pemimpin atau ketua dalam suatu lembaga dimana di dalamnya terdapat proses belajar mengajar. Sedangkan sudarman denim mengatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah.²³ Tugas tambahan adalah mengatur, mengelola, mengevaluasi dan beertanggung jawab terhadap semua yang ada dalam lingkungan sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP tahun 1990 “ kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, adminitrasi pendidikan, adminitrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan mendayagunakan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.²⁴ Dengan semua tanggung jawab yang di pegang oleh kepala sekolah, harus mempunyai kemampuan atau skill dalam

²¹ Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, No 2, 2014. h. 202-203.

²² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Raja Grafindo Persada, 1 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 83-84.

²³ SudarmanDamin, *Inovasi Pendidikan* (bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 145.

²⁴ Hajenah, *Kreatifitas Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kendari*, h. 44-45.

bidang manajerial dan lain-lain. Kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi dalam lingkup organisasi sekolah tersebut.

Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang diterima pelajaran.²⁵ Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan Fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. kepala sekolah awalnya hanyalah seorang guru, namun dengan kelebihan yang dimiliki baik dilihat dari kinerja, wawasan, dan kemampuan dalam memimpin, maka guru tersebut diberi tanggung jawab yang lebih tinggi yakni menjadi kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tugas tambahan untuk mengelola masyarakat sekolah yang bertanggung jawab terhadap segala aktifitas yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah dan demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut.

2. Konsep Etos Kerja Guru

kata “etos” berasal dari Yunani *ethos* berarti “ciri sifat” atau “kebiasaan, adat istiadat” atau juga “kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, dari kata ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung

²⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 89.

gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupa untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna baik dan bahkan berupa untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna, dengan demikian etos kerja adalah ciri atau sifa: sikap, kebiasaan, atau adat-istiadat kecenderungan moral norma serta cara seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa dalam memandang, menghayati, menyakini dan melaksanakan sesuatu.

Kerja menurut beberapa intelektual didefenisikan dengan definisi yang berbeda-beda menurut sudut pandang masing-masing, adapun mengenai definisi kerja dapat kita perhatikan sebagai berikut:

a. Abdul Aziz al-Khayyat

Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau nonmateri, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan.

b. The Liang Gie

Yang dimaksud dengan “kerja” adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rokhaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu.

c. Ali Sumanto al-Khindi

Kerja adalah suatu cara untuk mengetahui kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologi, maupun sosial.

Jadi bisa disimpulkan bahwa kerja merupakan keseluruhan bentuk usaha manusia yang meliputi pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rokhaniah untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik yang meliputi makanan, pakaian, dan tempat tinggal, maupun kebutuhan psikologis yang mengarah kepada kepuasan diri, serta kebutuhan sosial yang berbentuk penghargaan masyarakat pada dirinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Keadaan etos kerja seseorang sedikit-tidaknya dapat di didik dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar yaitu, keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*), menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya. Ketiga ciri dasar tersebut pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pada umumnya, yaitu kualifikasi professional, personal, dan sosial.

Dalam pola pemahaman sistem tenaga kependidikan di Indonesia terdapat tiga dimensi umum kompetensi yang saling menunjang membentuk kompetensi professional tenaga kependidikan, yaitu kompetensi personal, kompetensi sosial, kompetensi professional. Dilihat dari sisi ini, maka ciri dasar yang pertama tersebut di atas terkait dengan kompetensi personal, yakni menyangkut kemampuan dan kesediaan serta tekad seorang guru untuk mewujudkan tujuan-

tujuan pendidikan yang telah dirancang melalui proses dan produk kerja yang bermutu.

Ciri dasar yang kedua terkait dengan kompetensi personal, yakni ciri hakiki dari kepribadian seorang guru untuk menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Ciri dasar ketiga terkait dengan kompetensi sosial, yakni perilaku seorang guru yang berkeinginan dan bersedia memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan.²⁶

Etos kerja merupakan suatu sikap mental berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan suatu pekerjaannya yang harus selalu dipahami oleh para guru. karena etos kerja yang positif cenderung akan menghasilkan kinerja yang positif pula, apabila sebaliknya jika etos kerja yang negatif akan menghasilkan kinerja yang negatif pula. Etos kerja yang dimiliki oleh guru akan berdampak secara langsung untuk meningkatkan mutu pendidikan.²⁷ Jadi etos merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang dalam dirinya secara individu.

Menurut Geertz Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Jadi etos merupakan sikap yang menggambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinan dalam mengambil keputusan.

Menurut Toto Tasmara Etos kerja berasal dari kata Yunani yang artinya suatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. dari

²⁶ Siti Khodijah, <http://jptptiain-gdl-s1-2004-sitikhodijah-15>

²⁷ Aep Juardi dan Soni Nopembri, *Meningkatkan Etos Kerja Guru Jasmani Sekolah Dasar*. JPJI Vol 7, No 2 2010.

kata etos terambil pula kata ethic yakni podoman, moral dan perilaku, dan dikenal pula istilah etika yakni cara atau podoman perilaku dalam menjalankan usaha. Jadi etos merupakan sikap atau tingkat perilaku seseorang secara individu.

Menurut M.Hoeta Soehoet secara harfiah etika berasal dari bahasa Yunani yakni “Ethos” yang artinya kebiasaan tingkah laku manusia. Dengan demikian etika mempunyai kajian tertentu yaitu mencari ukuran baik buruk tingkah laku manusia untuk mengetahui bagaimana seharusnya manusia bertindak.²⁸

Sebenarnya kata “etos” bersumber dari pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya, dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku kearah terwujudnya kualitas kerja yang ideal.

Etos kerja menurut Sinamo (2005) yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma tersebut, berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode, etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

²⁸Geertz, Toto Tasmara, M. HoetaSoehoet, dalam jurnal Emmywaty, *Pengaruh Faktor Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Islam Raudlatul Jannah Pepelegi Waru Sidoarjo*. Media Mahardika Vol 11. No 1 2012. h. 64.

Lebih lanjut sinamo (2006) memperkenalkan delapan etos kerja penting untuk dapat mencapai efektifitas kinerja yang tinggi yaitu antara lain:

- a. Kerja adalah rahmat, aku bekerja tulus penuh syukur
- b. Kerja adalah amanah, aku bekerja benar penuh tanggung jawab
- c. Kerja adalah panggilan, aku bekerja tuntas penuh integrasi
- d. Kerja adalah aktualisasi, aku bekerja keras penuh semangat
- e. Kerja adalah ibadah, aku bekerja serius penuh kecintaan
- f. Kerja adalah seni, aku bekerja cerdas penuh kreatifitas
- g. Kerja adalah kehormatan, aku bekerja tekun penuh keunggulan
- h. Kerja adalah pelayanan, aku bekerja penuh kerendahan hati.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dengan menerapkan aspek-aspek etos kerja, diharapkan sebuah organisasi akan meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerjanya.²⁹

Kualitas untuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: disiplin kerja, sikap terhadap pekerjaan dan kebiasaan-kebiasaan bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya.³⁰

Jadi etos merupakan sikap tingkah laku manusia yang dimiliki, bagaimana dia cara bertindak dengan baik atau buruknya dalam melakukan suatu pekerjaan

²⁹ Indra Praja, *Ibid*, h. 113

³⁰ Suci Prasasti, *Etos Kerja Dalam Professional Guru*. Jurnal Ilmiah PENJAS, ISSN Vol.3.No.2. 2017. h. 77.

etos kerja guru memiliki 3 ciri dasar, yaitu: Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*). Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan. Keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karaya professional. Ketiga ciri dasar tersebut dapat pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pada umumnya, yaitu kualifikasi professional, personal, dan sosial.

a. Faktor-faktor terbentuknya etos kerja

1) Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and spirit of capitalis*, berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas.

2) Budaya

Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial politik

Bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4) Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul karena faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapa apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi instruksi individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang

menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.³¹

Etos kerja guru dapat diartikan sebagai ciri-ciri yang dimiliki atau sifat karakteristik dalam mengenai cara bekerja seorang guru, dan sekaligus mengandung makna kualitas esensialnya guru serta sikap kebiasaannya dalam pandangannya terhadap etos kerja yang dimiliki oleh guru profesional dalam melaksanakan atau mengembangkan kegiatan pendidikan di sekolah.³²

Menurut salamun mengemukakan variable-variabel yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun, dan menggunakan waktu secara tepat”.³³

1. Kerja keras

ialah bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasar n yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Debagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila iya melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

³¹Rian OztaryHardiansyah. *Pengaru Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/54151>

³²HubbanJamma, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang*. Al Fikrah, Vol 1. No 2, 2013, h. 152.

³³Irda Husni, *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1lubuk Sikapan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2, No 1, 2014

3. Jujur dan Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

4. Rajin dan Tekun

Rajin terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat. Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha), orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, maupun menahan rasa bosan/jenu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali.³⁴

C. Kerangka Pikir

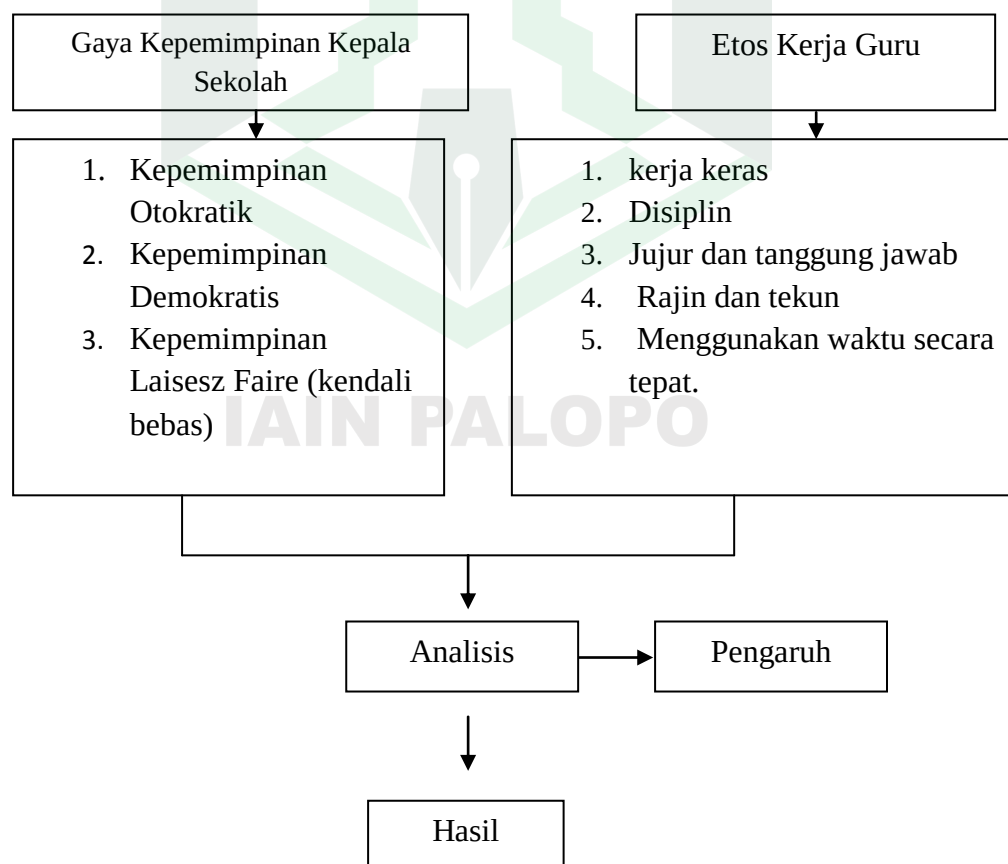
Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi bawahannya atau memberikan motivasi, dorongan, dan arahan-arahan kepada bawahannya dalam membimbing orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.

³⁴ Rian OztaryHardiansyah. *Ibid*, h. 21.

Etos kerja guru merupakan suatu sikap mental berisiskan sistem nilai yang menyangkut pola fikir atau semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan secara individu.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dengan etos kerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula etos kerja seorang guru.

Berdasarkan kajian teori yang telah di paparkan pada bagian di atas, maka dapat disusun kerangka pikir dari penelitian ini, sebagai yang terdapat pada gambar:



Gambar 2.1Bagan Kerangka Piki

BAB III

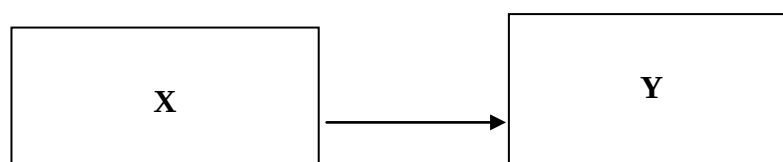
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto* dengan menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap Y (etos kerja guru) dan menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat deskriptif. Berikut ini beberapa definisi dari *expost facto* menurut beberapa ahli yaitu menurut Sukardi, *expost facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika penelitian mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel bebas maupun antara variabel bebas dengan variabel terikat telah terjadi secara alami dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya.³⁵

Kerangka desain penelitian *expost facto* yang bersifat kuantitatif deskriptif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1: Desain Penelitian Expost Facto

³⁵Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 165.

Keterangan:

X = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y = Etos Kerja Guru

$\longrightarrow$ = Pengaruh

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru pada MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. Pendekatan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan untuk memperjelas sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat dicapai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti. Dengan ini peneliti menggunakan metode pendekatan antara lain:

a. Pendekatan sosiologi

Sosiologi adalah ilmu yang membicarakan tentang masyarakat atau disebut dengan ilmu yang mempelajari hubungan manusia dalam hidup di tengah-tengah.³⁶

b. Pendekatan psikologi

Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang perilaku, fungsi mental manusia secara alamiah seperti emosi.³⁷

³⁶Tabrani.ZA. *Islamic Studies dalam Pendekatan Multidisipliner Suatu Kajian Gradual Paradigma Global*. JIP Vol 11, No 02, 2014. h. 222.

³⁷Dede Syarif dan MochFakhrurroji. *Faktor Psikologis dan Sosiologis Kemunculan Aliran Sesat Aliran Quraniyah di Jawa Barat*. Al-Tahrir, Vol 17, No 1, 2017. h. 59.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan MTS Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, di Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai tahun 2019. Lokasi penelitian ini berada pada Desa Baloli yang terletak di jalan poros Lero.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, sebanyak 19 orang.

2. Sampel Penelitian

Untuk menentukan sampel dalam penelitian, diperlukan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Adapun dasar pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu tekni sampel yang mengambil semua populasi sebagai sampel. Adapun sampel penelitian ini yaitu 19 orang.

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, XVIII (Bandung: Alfabeta, 2003).

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari data yang diperoleh.³⁹ Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen. data yang diperoleh yaitu data mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah kompensasi yang diterima, semangat kerja tenaga kependidikan serta etos kerja. selain itu juga nantinya diperoleh informasi dari Studi keperpustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, observasi, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

Teknik angket yang digunakan untuk pengumpulan data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. Dengan angket ini data yang dikumpulkan secara sistematis. Dalam menyusun angket harus berdasarkan indikator variabel penelitian.

³⁹SuharsimiArikunto,*preosedur penelitian suatu pendekatan praktik*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 129.

Butir-butir instrument angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu: untuk variabel gaya kepemimpinan (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju, etos kerja guru (SS) sangat setuju, (S) Setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 54321 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 12345.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS ver. 23*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

a. Uji Validitas

Singarimbun dalam sani dan mashuri uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Validitas isi adalah instrumen yang menyerupai tes yang biasa digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen pengujian validitas akan lebih mudah dilakukan dan data yang dihasilkan pun menghasilkan data yang sistematis.⁴⁰

Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skalalikert 1-5 seperti berikut ini:

- Skor 1 : Tidak Baik
- Skor 2 : Kurang Baik
- Skor 3 : Cukup Baik
- Skor 4 : Baik
- Skor 5 : Sangat Baik

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

⁴⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 129.

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$S = r - lo$

Lo = Angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1).

C = Angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5).

R = Angka yang diberikan oleh penilai.⁴¹

Hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁴²

Tabel 3.1: Interpretasi Validitas Isi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sebelum instrument angket digunakan, terlebih dahulu validasi dengan cara diberikan kepada dua orang ahli atau biasa disebut validator. Adapun kedua validator tersebut adalah sebagai berikut:

⁴¹Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

⁴²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 184.

Tabel 3.2: Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, MM.	Dosen
2	Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd.	Dosen

Sumber Data: Dosen Validator Angket

Adapun ringkasan hasil uji validitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek yang dinilai	Nilai Validator		Skala Rater		Σs	V	Ket
		I	II	SI	SII			
1	Petunjuk Pengisian	4	5	3	4	7	0,8	valid
2	Pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator penelitian	5	5	4	4	8	1	valid
3	Tujuan yang ingin dicapai	5	5	4	4	8	1	valid
4	Tidak mengandung makna ganda	4	4	3	3	6	0,75	valid
5	Format penilaian sederhana dan mudah dipahami	4	5	3	4	7	0,8	valid
6	Sesuai dengan kaidah EYD yang baik dan benar	4	4	3	3	6	0,75	valid
	Rata-rata	4	5	3	4	8	0,85	valid

Berdasarkan uji validitas tersebut yang dilakukan oleh kedua validator yaitu nilai V (Aiken's) pada instrument gaya kepemimpinan kepala sekolah disetiap item pernyataan maka diperoleh hasil V yang telah tertera pada tabel 3.3 dengan jumlah nilai rata-rata dari setiap hasil V adalah $0,85 > 0,30$ selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan koefisien Aiken's (interpretasi Validitas Isi) berkisar antara 0-1 yang terdapat pada tabel 3.3, maka dianggap (valid).

Adapun ringkasan hasil uji validitas etos kerja guru dapat dilihat sebagai berikut:

No	Aspek yang dinilai	Nilai Validator		Skala Rater		Σs	V	Ket
		I	II	SI	SII			
1	Petunjuk Pengisian	5	4	4	3	7	0,8	valid
2	Pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator penelitian	5	5	4	4	8	1	valid
3	Tujuan yang ingin dicapai	5	5	4	4	8	1	valid
4	Tidak mengandung makna ganda	4	4	3	3	6	0,75	valid
5	Format penilaian sederhana dan mudah dipahami	5	4	4	3	7	0,8	valid
6	Sesuai dengan kaidah EYD yang baik dan benar	4	4	3	3	6	0,75	valid
	Rata-rata	5	4	4	3	8	0,85	valid

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi pada 3.3.

Pada instrument etos kerja guru di setiap item pernyataan maka diperoleh hasil V yang telah terarah pada tabel 3.4 dengan jumlah nilai rata-rata dari setiap hasil V adalah $0,85 > 0,30$. Dan menunjuk pada nilai koefisien Aiken's (Interpretasi Validitas Isi) berkisar antara 0-1 yang terdapat pada tabel 3.3 dianggap memadai (valid)

c. Uji Reabilitas

Menurut Adalwiyah reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Cronbach, mengatakan bahwa dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.⁴³ Apabila variabel mempunyai cronbach' alpa $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach' alpa $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliable, atau *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai realibilitas datanya semakin terpercaya.

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$, atau lebih besar r tabel. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian realibilitas dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Realibilitas

⁴³Adalwiya, (2015).*Metode Penelitian*.(<http://etheses.uinmalang.ac.id> diakses 09 Januari 2018).

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	r tabel 5% (19)	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,927	0,456	Reliabel
2	Etos kerja guru	0,871	0,456	Reliabel

Dari tabel 3.3 terlihat bahwa semua variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai Cronbach Alpha variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru (X) memperoleh nilai 0,927, dan etos kerja guru (Y) sebesar 0,871 lebih besar dari 0,06 maka dinyatakan reliabel.

2. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang ada di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.⁴⁴ Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median modus, variansi, standar deviansi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

Selanjutnya hasil perhitungan deskriptif isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁴⁵

Tabel 3.4 Kategorisasi Nilai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan etos Kerja Guru

Rentang % Skor	Kategori
80-100	Sangat Baik
60-79	Baik
40-59	Cukup Baik
20-39	Rendah
0-19	Sangat Tidak Baik

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi klasik

sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

⁴⁴Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Kompetensi dan Prakteknya) h. 165.

⁴⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R & D.* (Bandung: alfabeta, 2010), h. 184.

Uji Normalitas kolmogrov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS ver.20*.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak normalitas, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.⁴⁶

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) merupakan suatu garis lurus (linier)

Dasar pengambilan keputusan memenuhi linieritas dan tidak linieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *deviation from linearity* sig. $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent.
- 2) Jika nilai *deviation from linearity* sig $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent.

Hasil F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F hitung lebih besar dari F tabel maka koefisien korelasi sederhana yang diuji adalah signifikan,

⁴⁶Sahid Raharjo, "SPSS Indonesia," dalam <http://www.spss.com/2014/01/ujinormalitas-kolmogrov-smirnov-spss.html>, diakses 20 agustus 2019

yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan tidak linear. Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan linear.⁴⁷

Demi kemudahan dalam uji linearitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*statistical Product and Service solution*) versi 20 for windows.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen atau variabel predictor atau variabel X terhadap variabel tergantung atau variabel dependen atau variabel terikat atau variabel Y:

1. Membuat persamaan regresi linear sederhana

$$Y = a + b (X)$$

Dimana :

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel dependen (variabel tak bebas)

X = Variabel independen (variabel bebas)

Syarat kelayakan yang harus terpenuhi saat menggunakan regresi linear sederhana adalah:

⁴⁷Sahid Raharjo, "SPSS Indonesia," dalam <http://www.spss.com/2014/01/ujinormalitas-kolmogrov-smirnov-spss.html>, diakses 20 agustus 2019

- a) Jumlah sampel yang digunakan harus sama
- b) Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
- c) Nilai residual harus berdistribusi normal
- d) Terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y)

2. Uji hipotesis membandingkan nilai sig dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi sebagai adalah:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
- b) Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar $>$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

3. Uji hipotesis membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Uji hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a) Jika nilai t_{hitung} lebih besar $>$ dari t_{tabel} maka ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
- b) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil $<$ dari t_{tabel} maka tidak ada pengaruh.⁴⁸

4. Melihat besar pengaruh variabel X terhadap Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (X) terhadap kinerja guru (Y) dalam analisis regresi linear sederhana.

⁴⁸Sahid Raharjo, h. 45

Mencari model regresi, peneliti menggunakan bantuan program statistik dan analisis (*SPSS for MS windows ver. 20*) yang sudah tersedia karena sampel yang dijadikan data untuk analisis yang diberlakukan untuk populasi.



IAIN PALOPO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Balebo merupakan salah satu pondok pesantren tertua di Tanah Luwu, berdiri sejak tahun 1984 saat ini kegiatan kepesantrenan kembali diaktifkan untuk mencapai visi sebagai pondok pesantren modern dan unggul di wilayah tana luwu. Sebagai pondok pesantren yang berusia sepertiga abad telah banyak mencetak para alumni yang tersebar diberbagai ranah public seperti TNI/porli, maritime, guru/dosen, pegawai kantor, wiraswasta, toko agama dan masyarakat serta profesi lainnya yang berbagai mamfaat bagi umat. Dengan memiliki luas lokasi ± 1 Ha, yang terletak ± 4 km dari jantung ibu kota kab luwu utara yakni kota masamba.

Adapun visi dan misi pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Balebo adalah sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan madrasah yang islami, kompetitif dan mandiri yang berbasis pada Islam berkemajuan

b. Misi

1) Mengembangkan kegiatan pengajian Islam melalui proses pembelajaran yang penunjang penguatan aqidah islamiyah

2) Menanamkan budaya kompetitif melalui pengembangan kegiatan pembelajaran PAIKEMI (pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan Islami) bagi seluruh warga madrasah.

3) Memunbuh kembangkan jiwa kewirausahaan dan kemandirian dalam menciptakan lingkungan madrasah yang inovatif.

4) Mengembangkan kegiatan berbasis teknologi, senibudaya, bahasa dan pertanian.

2. Analisis Data

1. Analisis statistika Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviansi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Deskripsi Variabel (X) Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Hasil analisis yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah otokratik yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.1 perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Otokratik

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	19
Rata-rata	54.37
Median	53.00
Std. deviation	11.383
Variance	129.579
Range	40
Minimum	40
Maksimum	80

Sumber Data: Hasil angket di MTs Darul Arqam MUhammadiyah Balebo menggunakan aplikasi spss ver.20

Tabel gaya kepemimpinan kepala sekolah otokratik tersebut menunjukkan jumlah responden (N) adalah 19, dari 19 responden ini nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah terkecil (Minimum) adalah 40, dan nilai guru terbesar (Maksimum) adalah 80. Nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 54.37 dengan variansi 129.579 dan standar deviansi 11.383 dari skor ideal 100.

Jika skor variabel hasil angket langsung dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh distribusi dan persentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Perolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Otokratik

Nilai Rata-rata	Kriteria	Frekuensi	Persentase(%)
80-100	Sangat baik	2	11%
60-79	Baik	2	11%
40-59	Kurang baik	15	78%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat baik	0	0%
Jumlah		19	100%

Suber Data: Hasil angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel gaya kepemimpinan otokratik yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan otokratik pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 78% dengan frekuensi sampel 15 orang. Gaya kepemimpinan otokratik pada kategori baik diperoleh persentase 11% dengan frekuensi sampel 2 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 11% dengan frekuensi sampel 2 orang.

Hasil analisis yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.3 Perolehan Hasil Anaalisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Demokratis

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	19
Rata-rata	55.58
Median	52.00
Std. deviation	16.754
Variance	280.702
Range	76
Minimum	12
Maksimum	88

Sumber Data: Hasil Angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo

Tabel gaya kepemimpinan kepala sekolah demokratis tersebut menunjukkan jumlah responden (N) adalah 19, dari 19 responden ini nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah terkecil (Minimum) adalah 12, dan nilai gaya terbesar (Maksimum) adalah 88. Nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 55.58 dengan variansi 280.702 dan standar deviansi 16.754 dari skor ideal 100.

Jika skor variabel hasil angket langsung dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh distribusi dan persentase seperti yang ditunjukk dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan
Kepala Sekolah Demokratis**

Nilai Rata-rata	Kriteria	Frekuensi	Persentase(%)
80-100	Sangat baik	2	11%
60-79	Baik	12	63%
40-59	Kurang baik	5	26%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat baik	0	0%
Jumlah		19	100%

Suber Data: Hasil angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo
menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel gaya kepemimpinan demokratis yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan demokratis pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 26% dengan frekuensi sampel 5 orang. Gaya kepemimpinan demokratis pada kategori baik diperoleh persentase 63% dengan frekuensi sampel 12 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 11% dengan frekuensi sampel 2 orang.

Hasil analisis yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan Laises Faire (kendali Bebas) yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.5 Perolehan Hasil Anaalisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (kendali bebas)

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	19
Rata-rata	55.79
Median	50.00
Std. deviation	11.213
Variance	125.731
Range	40
Minimum	40
Maksimum	80

Sumber Data: Hasil Angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo

Tabel gaya kepemimpinan kepala sekolah laissez faire (kendali babas) tersebut menunjukkan jumlah responden (N) adalah 19, dari 19 responden ini nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah terkecil (Minimum) adalah 40, dan nilai gaya terbesar (Maksimum) adalah 80. Nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 55.79 dengan variansi 125.73 dan standar deviansi 11.213 dari skor ideal 100.

Jika skor variabel hasil angket langsung dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh distribusi dan persentase seperti yang ditunjukkn dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Perolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan
Kepala Sekolah Laissez Faire (kendali bebas)**

Nilai Rata-rata	Kriteria	Frekuensi	Persentase(%)
80-100	Sangat baik	2	11%
60-79	Baik	6	32%
40-59	Kurang baik	11	57%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat baik	0	0%
Jumlah		19	100%

Suber Data: Hasil angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo
menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel gaya kepemimpinan laissez faire yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan laissez faire pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 57% dengan frekuensi sampel 11 orang. Gaya kepemimpinan laissez faire pada kategori baik diperoleh persentase 32% dengan frekuensi sampel 6 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 11% dengan frekuensi sampel 2 orang.

b. Deskripsi Variabel (Y) etos kerja guru

Hasil analisis yang berkaitan dengan variabel etos kerja guru yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.7 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Etos kerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	19
Rata-rata	61.68
Median	60.00
Std. deviation	8.876
Variance	78.784
Range	36
Minimum	44
Maksimum	80

Sumber Data: Hasil Angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo

Tabel etos kerja guru tersebut menunjukkan jumlah responden (N) adalah 19, dari 19 responden ini nilai etos kerja guru terkecil (Minimum) adalah 44, dan nilai etos terbesar (Maksimum) adalah 80. Nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 61.68 dengan variansi 78.784 dan standar deviansi 8.876 dari skor ideal 100.

Jika skor variabel hasil angket langsung dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh distribusi dan persentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Perolehan Persentase Kategorisasi Etos kerja Guru

Nilai Rata-rata	Kriteria	Frekuensi	Persentase(%)
80-100	Sangat baik	2	10%
60-79	Baik	11	57%
40-59	Kurang baik	6	32%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat baik	0	0%
Jumlah		19	100%

Suber Data: Hasil angket di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel etos kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum etos kerja guru pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 32% dengan frekuensi sampel 6 orang. Etos kerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 57% dengan frekuensi sampel 11 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 10% dengan frekuensi sampel 2 orang.

Berdasarkan tabel 4.7 dan 4.8 tersebut dapat disimpulkan bahwasanya etos kerja guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 11 orang dan hasil persentase 57%. Adapun skor rata-rata yaitu 61. Tingginya hasil persentase etos kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Analisis Statistika Inferensial

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru dengan bantuan SPSS ver 20. Menggunakan uji Kolmogrov SPSS-Smirnov diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Output Uji Kolmogrop-Smirnov SPSS ver 20

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.14232518
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.096
	Negative	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z		.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.332

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka hasil distribusi data adalah normal.
- Jika Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka hasil distribusi data adalah tidak normal.

Tabel 4.10 Keputusan Uji Normalitas Data

No	Nama Variabel	Nilai Asymp Sig (2-tailed) Unstandardized Residual	Taraf Signifikansi	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,332	0,05	Normal
2	Etos Kerja Guru		0,05	Normal

Dari hasil keputusan tersebut diketahui nilai signifikansi 0,332 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity SPSS ver 20* pada taraf signifikan (*linearity*) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.10 Uji Linieritas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1086.239	8	135.780	4.091	.021
ETOS KERJA GURU * GAYA KEPEMIMPINAN	Between Groups	Linearity	738.998	1	738.998	22.268	.001
		Deviation from Linearity	347.240	7	49.606	1.495	.272
	Within Groups		331.867	10	33.187		
	Total		1418.105	18			

Dari tabel output tersebut diperoleh nilai signifikansi = 0,272 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan Variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara Variabel.

1. Membuat persamaan regresi linier sederhana

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + b X$. sementara untuk mengetahui koefisien regresi tersebut kita dapat berpodoman pada output yang berada pada output pada coefficients berikut:

Tabel 4.11 Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.430	9.471		2.263	.037
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.665	.155	.722	4.301	.000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA GURU

a = angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*. Dalam kasus nilainya sebesar 21,430. Angka merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan kepala sekolah (X), maka etos kerja guru (Y) adalah sebesar 0,665.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 21,430. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah (X), maka etos kerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,665.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap etos kerja guru (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 21,430 + 0,665 X$.

2. Uji hipotesis membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (sig) hasil output SPSS adalah:

- a) Jika nilai signifikansi (sig) < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y).
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y).

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.430	9.471		2.263	.037
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.665	.155	.722	4.301	.000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA GURU

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00 > probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa “ada pengaruh secara Signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y)”.

3. Uji hipotesis membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}

Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- Jika nilai t hitung > dari t tabel maka ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y).
- Jika nilai t hitung < dari t tabel maka tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y).

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.430	9.471		2.263	.037
GAYA KEPEMIMPINAN	.665	.155	.722	4.301	.000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA GURU

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t hitung sebesar 4,301. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah:

$$T_{tabel} = (a/2 : n-k-1)$$

$$= 0,05/2; 19-2-1$$

= (0,025;16) (lihat tabel distribusi)

= 2,093

Karena nilai t hitung 4,301 lebih besar dari t tabel 2,093, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y).

4. Melihat besar pengaruh variabel X terhadap Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y) dalam analisis regresi linier sederhana, dapat berpodoman pada nilai R Square R^2 yang terdapat pada output spss sebagai berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.493	6.320

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Dari *output* tersebut diketahui nilai R Square sebesar 0,521. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y) adalah 52%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan angket yang diajukan kepada guru MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, dan diisi oleh para guru tersebut, maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. dari hasil penelitian porolehan persentase menggunakan aplikasi spss ver 20 berada pada kategori baik 63% dari hasil porolehan analisis statistik deskriptif dimana gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan peran yang sangat penting untuk mendorong atau memotivasi bawahannya di dalam sebuah lembaga sehingga keberadaannya berpengaruh terhadap bawahannya atau kinerja guru di sekolah. dan kepala sekolah harus mampu bertanggung jawab atas manajemen sekolah secara langsung sehingga kepala sekolah mampu dekat dengan bawahannya supaya bawahannya merasa tenang menerima arahan dari atasannya.

2. Etos kerja guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. dari hasil penelitian porolehan persentase menggunakan aplikasi spss ver 20 berada pada kategori baik 58% dari hasil porolehan analisis statistik deskriptif. Etos kerja dapat diartikan juga sebagai berkehendak atau kemauan yang disertai semangat kerja yang tinggi dan etos dibentuk berbagai kebiasaan serta nilai yang diyakininya, dari kata etos ini dikenal pula etika yang hampir mendekati pada pengertian ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

3. Hasil olah data diketahui nilai t hitung sebesar 4,301 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,093, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o tolak, yang berarti bahwa “ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap etos kerja guru (Y). dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu ada

pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di MTs Darul Arqam Muhammadiyah Balebo. dengan koefisien determinasi sebesar 52% berpengaruh positif.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. simpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian seperti yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Darul Arqam Muhammdiyah Balebo berada pada kategori baik 63% dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo pada ketegori baik skor 11% karakteristik distribusi skor gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 56,74 dan varians sebesar 141,87 denga standar deviansi sebesar 11,911 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 44, skor terendah 40 dan skor tertinggi 84.

1. Etos kerja guru berada pada ketegori baik 11% karakteristik distribusi skor etos kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 61 dan varians sebesar 78 denga standar deviansi sebesar 8,87 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 36, skor terendah 44 dan skor tertinggi 80.

2. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru didukung oleh R (R Square) sebesar 79,5%.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi kepala sekolah hendaknya dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat, dalam menerapkan

situasional dengan strategi yang efektif dalam mendorong guru berprestasi, dalam memberi perintah maupun petunjuk, dalam memberikan dorongan dan semangat guru, serta pimpinan ikut berpartisipasi dengan bawahan. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru demi meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, maka demi peningkatan dan perbaikan dalam proses belajar mengajar penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi sekolah

Sekolah hendaknya mengupayakan untuk memberikan fasilitas yang lebih baik dan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman demi menunjang proses belajar mengajar dan prestasi belajar peserta didik di Mts Darul Arqam MUhammaditah Balebo, karena adanya fasilitas yang representatif maka akan meningkatkan motivasi belajar peserta didik.

2. Guru

Kepada guru diharapkan untuk selalu memperhatikan prestasi belajar peserta didiknya, sehingga guru sebagai pendidik dapat mengetahui seberapa penting motivasi belajar diberikan kepada peserta didiknya, sebagai pendidik, guru juga harus berupaya memahami tentang cara memberikan motivasi yang baik dan benar serta terarah sehingga motivasi yang diberikan kepada peserta didik diterima dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abu ‘Abd Allah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhariy, *sahih al-Bukhariy, Juz 1 Berirut: Dar al-Fikr, 140 H./198 M.*
- Adalwiya, *Metode Penelitian*. <http://etheses.uinmalang.ac.id> diakses 09 Januari, 2018.
- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*.
- Arikunto Suharsimi, *preosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Azwar, *Teori Validitas Aiken’s*, Hendryadi diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08. 2012.
- Bambang Ismayana, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama. 2015
- Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Manado: PT Bank Negara Indonesia TBK, 2014.
- Damin Sudarman, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Dapartemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Bandung: Cileunyi, 2009.
- Hajenah, *Kreatifitas Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kendari*.
- khodijah Siti, <http://jtptiain-gdl-s1-2004-sitikhodijah-15>
- M.Sudrajat.dan Subana, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Rian Hardiansyah Oztary. *Pengaru Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/54151>
- Rivai Veithzal, Arviyan Arifin, *Management: Analisi Teori dan Praktik*.
- Rivai Veithzal, Sylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Shihab M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an*, Lentera Hati: Cetakan I, Sya’ban 1421, 2000.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, XVIII Bandung: Alfabeta, 2003.

Suherman, dkk. "*Strategi Pembelajaran Matematik Kontemporer*" Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2003.

Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Raja Grafindo Persada, 1 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.

JURNAL

Astria Khairizah, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Publik, Vol 3, No 7.

Fakhruroji Moch dan Dede Syarif *Faktor Psikologis dan Sosiologis Kemunculan Aliran Sesat Aliran Quraniyah di Jawa Barat*. Al-Tahrir, Vol 17, No 1, 2017.

Fitriani Indah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di Paud Terpadu AdzkiMartapura*, JIEB, Vol 2, No 1, Maret 2016.

Fitriani Indah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 2, No 1 2016.

Irda Husni, *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikapan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2, No 1, 2014.

Jamma Hubban, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang*. Al Fikrah, Vol 1. No 2, 2013.

Jamma Hubban, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang*, Al-Fikrah Vol 1, No 2 2013.

- Leny Marlina, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*, TA'DIB, Vol XV111, No 02, 2013.
- Robbins dan Judge dalam Jurnal Yulinda Siregar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur*. Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol 1, No 3, 2018.
- Setiyati Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, No 2, 2014.
- Soehoet Hoeta M. Geertz, Toto Tasmara, , dalam jurnal Emmywati, *Pengaruh Faktor Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Islam Raudlatul Jannah Pepelegi Waru Sidoarjo*. Media Mahardika Vol 11. No 1 2012.
- Soni Nopembri dan Aep Juardi, *Meningkatkan Etos Kerja Guru Jasmani Sekolah Dasar*. JPJI Vol 7, No 2, 2010.
- Suci Prasasti, *Etos Kerja Dalam Professional Guru*. Jurnal Ilmiah PENJAS, ISSN Vol.3.No.2. 2017.
- Suparman Aris W. dan Indra Praja, , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*, JBTI. Vol 6. No 1, Februari 2015.
- Suparman Aris W. dan Indra Praja, , *Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*, JBTI, Vol 6, No 1 2015.
- Wiriani Made, dkk, *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa, Vol 3 2013.
- Yuyun Fajriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Studi pada Al-Azhar Syifa Budi Solo*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Vol 1, No 1 2013.
- ZA .Tabrani.. *Islamic Studies dalam Pendekatan Multidisipliner Suatu Kajian Gradual Paradigma Global*. JIP Vol 11, No 02, 2014.

L

A

M

P

I

R

IAIN PALOPO

A

N

**KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH**

N o.	Indikator	Pertanyaan	ButirPertanyaan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kepemimpinanseca rasupportif (supportive leadership)	1.1 mampu menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan	5		3
		1.2mampu memenuhi kebutuhan bawahan.	2		
		1.3 bersifat bersahabat terhadap bawahan	1		
2.	Kepemimpinan yang direktif (Directive leadership)	2.1 mampu menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi	3		4
		2.2 mampu membuat jadwal kerja	7		
		2.3 mampu menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan	6		
		2.4 mampu menekankan pada pemenuhan terhadap peraturan yang ada dalam sekolah	8		
3.	Kepemimpinanparti sifatif (Partisipative leadership)	3.1 mampu mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan	10		2
		3.2 tidak mampu berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja		12	

4.	Kepemimpinanberorientasi prestasi (Achievement-oriented leadership)	4.1 kurang memiliki tujuan yang jelas		4	3
		4.2 tidak mampu mempunyai tantangan yang besar		9	
		4.3 mampu memberikan bimbingan pada guru untuk mencapai tujuan yang tinggi	11		
Jumlah			9	3	12

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN ETOS KERJA GURU

No	Indikator	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Melaksanakan proses pembelajaran	1.1 guru melaksanakan proses pembelajaran	1		5
		1.2 guru merencanakan pembelajaran	2		
		1.3 guru mengevaluasi hasil pembelajaran	3		
		1.4 guru mampu menganalisis hasil pembelajaran	4		
		1.5 guru melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian	5		
2	Melaksanakan tugas tertentu	2.1 guru mengajar sesuai dengan bidangnya	6		3
		2.2 guru selalu diberikan tugas tambahan oleh kepala sekolah	7		
		2.3 Guru mengisi mata pelajaran tidak sesuai dengan bidangnya		8	
JUMLAH			7	1	8

ANGKET PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Identitas Reponden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun

Petunjuk Pengisian (Dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket)

Penelitian dilakukan dengan memberi tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Sangat Setuju(SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (ST)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

PernyataanPositif

Untuk pernyataan positif , Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

PernyataanNegatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	T S	STS
1.	kepala sekolah tidak menerima masukan atau saran dari bawahan				✓	
2.	kepala sekolah selalu mengambil keputusan tanpa ada diskusi dengan bawahan			✓		
3.	kepala sekolah selalu berperan sebagai pemain tunggal			✓		
4.	kepala sekolah selalu membuat keputusan secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan		✓			
5.	kepala sekolah selalu menerima masukan dari bawahan		✓			
6.	kepala sekolah bersikap bersahabat terhadap bawahannya	✓				
7.	kepala sekolah memiliki hubungan harmonis dan bawahannya supaya bawahan tidak kaku terhadap pimpinannya	✓				
8.	kepala sekolah mampu mengambil hati bawahan		✓			
9.	kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengambil keputusan			✓		
10.	kepala sekolah tidak mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya					✓

Responden

ANGKET PENELITIAN ETOS KERJA GURU

Identitas Reponden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun

Petunjuk Pengisian (Dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket)

Penelitian dilakukan dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Sangat Setuju(SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (ST)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

PernyataanPositif

Untuk pernyataan positif , Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

PernyataanNegatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	saya hadir di sekolah secara tepat waktu tidak lambat	✓				
2.	saya tidak mampu dengan peraturan yang telah ditentukan sekolah hadir di kelas tepat waktu					✓
3.	saya mengajar di kelas sesuai waktu yang ditentukan	✓				
4.	saya tidak mampu mengajar di dalam kelas secara tepat waktu				✓	
5.	saya mengajar tidak menambah-nambah waktu mengajar atau terlalu cepat keluar tidak sampai waktu yang ditentukan			✓		
6.	saya rajin datang di sekolah	✓				
7.	saya tidak rajin mengajar di kelas					✓
8.	saya mengajar di kelas secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah	✓				

IAIN PALOPO

Responden

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas gaya kepemimpinan kepala sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, 4 atau 5, yang mempunyai arti :
 1. TB = Tidak Baik
 2. KB = Kurang Baik
 3. CB = Cukup Baik
 4. B = Baik
 5. SB = Sangat Baik
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
		TB	KB	CB	B	SB
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas					✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan indikator penelitian					✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai					✓

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda				✓	
5	Instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				.	✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

IAIN PALOPO

Palopo, 2019
Validator,

Dr. Hilal Mahmud, M.M
NIP. 19571005 198303 1 024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN ETOS KERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas etos kerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, 4 atau 5, yang mempunyai arti :
 1. TB = Tidak Baik
 2. KB = Kurang Baik
 3. CB = Cukup Baik
 4. B = Baik
 5. SB = Sangat Baik
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
 Nama Validator :
 Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
		TB	KB	CB	B	SB
1	Petunjuk pengisian dalam etos kerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas					✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen etos kerja guru sesuai dengan indikator penelitian					✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen etos kerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai					✓

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen etos kerja guru tidak mengandung makna yang ganda					✓	
5	Instrumen etos kerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami						✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen etos kerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar					✓	

Penilaian Umum:

5. Belum dapat digunakan
 6. Dapat digunakan dengan revisi besar
 Dapat digunakan dengan revisi kecil
 8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

IAIN PALOPO

Palopo,
Validator,

2019

Dr. Hilal Mahmud, M.M
NIP. 19571005 198303 1 024



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

DINAS PENDIDIKAN

MTS DARUL ARQAM MUHAMMADIYAH BALEBO

Jl. Poros Maipi No. 05 Ds Baloli kec. Masamba, Kab. Luwu Utara Kode pos 92961

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 019/111.4/F/MA-AUM/V/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ROSNA
NIM : 15.0206.0024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan penelitian di Mts Darul Arqam Muhammadiyah Balebo, mulai dari 24 April s/d 24 Mei 2019 Dengan Judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU DI MTS DARUL ARQAM MUHAMMADIYAH BALEBO”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balebo, 25 Mei 2019

Kepala Sekolah,



Dra. Gurpah, M.MPd

0807132006042012







RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Rosna, Dilahirkan di desa Baloli pada tanggal 9 September 1997. Anak kesembilan dari sepuluh bersaudara ini adalah putri kandung dari Bapak Abu Bakar dan Ibu Badia Penulis beragama islam dan beralamat di kabupaten Luwu Utara tepatnya di desa Baloli.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di sekolah Dasar di SD 099 Balebo Kecamatan Masamba pada tahun 2006 pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Masamba kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Masamba 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada Tahun 2020

IAIN PALOPO