

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH
DENGAN ETOS KERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI GUGUS 3 SD KECAMATAN DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

WANDA CYNTHIA DEWI

NIM 1709037056



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA

2019

ABSTRAK

Wanda Cynthia Dewi. *Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.* Tesis. Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan etos kerja guru Sekolah Dasar di gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar di gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian berjumlah 211 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel 138 guru. Data dianalisis dengan statistik deskriptif. Pengujian persyaratan statistik meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi sehingga diperoleh persamaan regresi, uji linearitas, uji signifikansi regresi, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji signifikansi koefisien korelasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan etos kerja guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,689 + 0,875X_1$ yang linear dan signifikan. Nilai koefisien korelasi antara variabel tersebut sebesar 0,809. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,655 yang berarti 65,5% variabel etos kerja guru bisa dijelaskan dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Besarnya nilai $F_{hitung} = 258,062 > F_{tabel} = 3,91$ dengan nilai $Sig = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. *Kedua*, Terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dengan etos kerja guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 51,795 + 0,667 X_2$ yang linear dan signifikan. Nilai koefisien korelasi antara variabel tersebut sebesar 0,720. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,519 yang berarti 51,9% variabel etos kerja guru bisa dijelaskan dari variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah. Besarnya nilai $F_{hitung} = 146,548 > F_{tabel} = 3,91$ dan nilai $Sig = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. *Ketiga*, Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan etos kerja guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 17,183 + 0,658X_1 + 0,253X_2$ yang signifikan. Nilai koefisien korelasi variabel tersebut secara bersama-sama dengan etos kerja guru sebesar 0,830. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,689 yang berarti 68,9% variabel etos kerja guru bisa dijelaskan dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah. Besarnya nilai $F_{hitung} = 149,762 > F_{tabel} = 3,06$ dan nilai $Sig = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan etos kerja guru tersebut signifikan.

ABSTRACT

Wanda Cynthia Dewi. *Relationship between Transformational Leadership and Interpersonal Communication of School Principals and Work Ethics of Elementary School Teachers in Cluster 3 SD Duren Sawit District, East Jakarta.* Thesis. Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2019.

This research aims to determine the relationship between transformational leadership and interpersonal communication of school principals together with the work ethic of elementary school teachers in cluster 3 SD Duren Sawit District, East Jakarta.

The research was conducted at Elementary School in cluster 3 SD Duren Sawit District, East Jakarta. The population in the study amounted to 211 teachers. The sampling technique uses Proportional Random Sampling with Slovin formula so that a sample of 138 teachers is obtained. Data were analyzed with descriptive statistics. Testing statistical requirements include testing validity and reliability, normality testing, multicollinearity testing, and heteroscedasticity testing. Hypothesis testing is done by using correlation and regression analysis in order to obtain the regression equation, linearity test, regression significance test, correlation coefficient and determination, as well as the significance test of the partial correlation coefficient.

The results showed that: *First*, there was a positive relationship between the principal's transformational leadership (X_1) and the teacher's work ethic (Y) with a linear and significant regression equation $\hat{Y} = 19,689 + 0.875X_1$. The correlation coefficient between these variables is 0.809. The coefficient of determination obtained 0.655 which means that 65.5% of the teacher work ethic variables can be explained from the principal transformational leadership variable. The value of $F_{count} = 258.062 > F_{table} = 3.91$ with $Sig = 0.000 < 0.05$, this shows that the relationship between the two variables is significant. *Second*, there is a positive relationship between the interpersonal communication of the principal (X_2) with the teacher's work ethic (Y) with a regression equation $\hat{Y} = 51.795 + 0.667X_2$ which is linear and significant. The correlation coefficient between these variables is 0.720. The coefficient of determination obtained 0.519, which means 51.9% of the teacher work ethic variables can be explained from the interpersonal communication variables of the principal. The value of $F_{count} = 146.548 > F_{table} = 3.91$ and $Sig = 0.000 < 0.05$, this shows that the relationship between the two variables is significant. *Third*, there is a positive relationship between the principal's transformational leadership (X_1) and interpersonal communication of the principal (X_2) together with the teacher's work ethic (Y) with a regression equation $\hat{Y} = 17.183 + 0.658X_1 + 0.253X_2$ which is significant. Correlation coefficient values of these variables together with the teacher's work ethic of 0.830. The coefficient of determination obtained 0.689, which means that 68.9% of the teacher work ethic variables can be explained from the principal's transformational leadership variable and the interpersonal communication variable of the principal. The value of $F_{count} = 149.762 > F_{table} = 3.06$ and $Sig = 0.000 < 0.05$, this shows that the relationship between the principal transformational leadership variables and the interpersonal communication of the principal together with the teacher's work ethic is significant

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH
DENGAN ETOS KERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI GUGUS 3 SD KECAMATAN DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR**

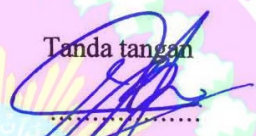




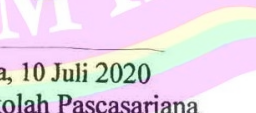
TESIS

Oleh

WANDA CYNTHIA DEWI

NIM 1709037056

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 04 Desember 2019

Penguji Tesis	Tanda tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd (Ketua Penguji, Penguji 1)		10/7/20
Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd (Sekretaris Penguji, Penguji 2)		10/6/20
Prof. Dr. H. R. Santosa Murwani (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		2/2-'20
Dr. Fetrimen, M.Pd (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		2/2-20
Prof. Dr. H. Abd. Rahman A. Ghani, M.Pd (Anggota Penguji 1)		13/20 1
H. Anen Tumanggung, M.A., Ph.D. (Anggota Penguji 2)		13/1-20

Jakarta, 10 Juli 2020

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Penelitian	18
1. Identifikasi Masalah.....	18
2. Pembatasan Masalah.....	21
3. Perumusan Masalah	21
C. Kegunaan Penelitian.....	22
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	24
A. Deskripsi Teori.....	24
1. Etos Kerja Guru	24
a. Etos Kerja.....	24

b. Etos Kerja Guru	31
c. Aspek-Aspek Etos Kerja	41
d. Upaya-upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru	44
e. Sintesis Etos Kerja Guru	49
2. Kepemimpinan Transformasional.....	49
a. Kepemimpinan.....	49
b. Fungsi Kepemimpinan.....	58
c. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	63
d. Sintesis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	79
3. Komunikasi Interpersonal.....	80
a. Komunikasi.....	80
b. Fungsi Komunikasi.....	88
c. Komunikasi Interpersonal.....	95
d. Sintesis Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah.....	107
B. Penelitian Yang Relevan.....	107
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	113
1. Kerangka Berpikir.....	113
a. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru	113
b. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru.....	115
c. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional	

dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Guru.....	118
2. Hipotesis Penelitian	120
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	121
A. Tujuan Penelitian	121
B. Tempat dan Waktu Penelitian	122
1. Tempat Penelitian	122
2. Waktu Penelitian.....	123
C. Metode Penelitian.....	124
1. Desain Penelitian	124
2. Bentuk Penelitian Kuantitatif.....	127
D. Populasi dan Sampel.....	128
1. Populasi Penelitian.....	128
2. Sampel Penelitian.....	129
3. Teknik Pengambilan Sampel	131
E. Teknik Pengumpulan Data	132
F. Instrumen Penelitian.....	134
1. Variabel Etos Kerja (Y)	134
a. Definisi Konseptual	134
b. Definisi Operasional	134
c. Kisi-Kisi Penelitian.....	135
d. Validasi Instrumen.....	136
1) Uji Validitas Instrumen.....	136

2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen.....	138
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)..	140
a. Definisi Konseptual	140
b. Definisi Operasional	140
c. Kisi-Kisi Penelitian.....	142
d. Validasi Instrumen.....	142
1) Uji Validitas Instrumen.....	143
2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen.....	145
3. Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2).....	146
a. Definisi Konseptual	146
b. Definisi Operasional	147
c. Kisi-Kisi Penelitian.....	148
d. Validasi Instrumen.....	149
1) Uji Validitas Instrumen.....	149
2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen.....	151
G. Teknik Analisis Data.....	152
1. Analisis Deskriptif	152
2. Uji Persyaratan Analisis Data	153
a. Uji Normalitas.....	153
b. Uji Multikolinearitas.....	154
c. Uji Heteroskedastisitas.....	155
3. Uji Hipotesis Penelitian	155
G. Hipotesis Statistik	156

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	158
A.	Hasil Penelitian	158
1.	Deskripsi Data	158
a.	Deskripsi Data Etos Kerja Guru	160
b.	Deskripsi Data Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	162
c.	Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	166
2.	Uji Persyaratan Analisis	169
a.	Hasil Uji Normalitas	169
b.	Hasil Uji Multikolinearitas	170
c.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	171
3.	Pengujian Hipotesis	173
a.	Uji Hipotesis 1: Hubungan Positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru	174
1)	Persamaan Regresi Y atas X_1	174
2)	Uji Linearitas Y atas X_1	174
3)	Grafik Persamaan Regresi Y atas X_1	175
4)	Uji Signifikansi Regresi Y atas X_1	176
5)	Koefisien Korelasi dan Determinasi	177
6)	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi	179
b.	Uji Hipotesis 2: Hubungan Positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru	180
1)	Persamaan Regresi Y atas X_2	180

2) Uji Linearitas Y atas X_2	180
3) Grafik Persamaan Regresi Y atas X_2	181
4) Uji Signifikansi Regresi Y atas X_2	182
5) Koefisien Korelasi dan Determinasi	183
6) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi	185
c. Uji Hipotesis 3: Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan etos kerja guru	186
1) Persamaan Regresi Y atas X_1 dan X_2	186
2) Uji Signifikansi Regresi Y atas X_1 dan X_2	187
3) Koefisien Korelasi dan Determinasi	188
4) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda.....	190
5) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial	191
a) Analisis Data dengan Menggunakan Teknik Korelasi Parsial.....	191
b) Uji Signifikansi (uji t).....	193
B. Pembahasan Hasil Penelitian	195
1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru.....	195
2. Hubungan Positif Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru.....	203
3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Secara Bersama-sama dengan Etos	

Kerja Guru	211
C. Keterbatasan Penelitian	217
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	219
A. Kesimpulan	219
B. Implikasi	220
1. Upaya Peningkatan Etos kerja guru (Y) Melalui Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X ₁).....	221
2. Upaya Peningkatan Etos kerja guru (Y) Melalui Peningkatan Komunikasi interpersonal kepala sekolah (X ₂).....	225
3. Upaya Peningkatan Etos kerja guru (Y) Melalui Peningkatan Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X ₁) dan Peningkatan Komunikasi interpersonal kepala sekolah (X ₂).....	228
C. Saran	232
DAFTAR PUSTAKA	235
LAMPIRAN-LAMPIRAN	242

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yakni UU RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1), yang berbunyi:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Amanah UU Sisdiknas tahun 2003 di atas bermaksud agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, namun juga berkepribadian atau berkarakter, sehingga nantinya akan lahir generasi bangsa yang tumbuh berkembang dengan karakter yang bernafas nilai-nilai luhur bangsa serta agama.

Pada pendidikan Islam, diketahui bahwa pendidikan Islam lebih menekankan pada keseimbangan dan keserasian perkembangan hidup manusia, karena pendidikan Islam merupakan suatu sistem pendidikan yang mencakup seluruh aspek kehidupan yang dibutuhkan oleh hamba Allah, sebagaimana Islam telah menjadi pedoman bagi seluruh aspek kehidupan manusia, baik duniawi maupun ukhrawi.

Pendidikan Islam juga diartikan sebagai usaha mengubah tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya atau kehidupan kemasyarakatannya dan kehidupan dalam alam sekitarnya melalui proses kependidikan. Perubahan itu dilandasi dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, pendidikan Islam merupakan

proses yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik dan yang mengangkat derajat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar (fitrah) dan kemampuan ajarannya (pengaruh dari luar). Pengertian ini didasarkan atas firman Allah dalam surat Ar-Ruum [30] ayat 30 sebagai berikut:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا بُدَّ لِإِخْلَاقِ اللَّهِ
ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui” (QS. Ar Ruum [30] : 30)

Jadi definisi pendidikan Islam secara singkat adalah bimbingan jasmani rohani berdasarkan hukum Islam menuju terbentuknya kepribadian muslim sejati, yakni muslim kamil (sempurna), atau manusia yang beriman dan bertaqwa, atau manusia yang *ulul albab* yang pandai berdzikir sekaligus pandai berpikir atau mampu mengfungsikan dirinya sebagai *Abdullah* yang selalu mengabdikan kepada Allah Swt, dan sekaligus sebagai kholifah Allah di bumi yang selalu memakmurkan dunia berdasarkan aturan Allah, atau manusia yang sholih secara pribadi sekaligus shalih secara sosial.

Adapun isi Pendidikan Islam, memiliki sejumlah karakteristik yang digali dari Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai sumber ajaran Islam. Karakteristik

pertama tampak pada kriteria pemilihannya, yaitu iman, ilmu, amal, akhlaq dan sosial. Kriteria-kriteria tersebut semuanya sudah terangkum dalam firman Allah surat Al-Ashr [103] ayat 1-3, sebagai berikut:



 وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran.”

(QS. Al-Ashr [103] : 1-3)

Pada dasarnya pendidikan Islam di Indonesia merupakan warisan peradaban Islam dan sekaligus aset bagi pembangunan pendidikan nasional. Sebagai warisan, ia merupakan amanat sejarah untuk dipelihara dan dikembangkan oleh ummat Islam dari masa ke masa. Sebagai aset, pendidikan Islam yang tersebar di berbagai wilayah ini membuka kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk mengatur dan mengelolanya sesuai dengan sistem pendidikan nasional. Dari kedua perspektif tersebut dapat ditarik kesimpulan, pendidikan Islam di Indonesia selalu menjadi lahan pengabdian kaum muslimin dan sekaligus menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional.

Pendidikan Islam merupakan proses edukatif dengan *world view* ketauhidan. Derivasi pendidikan Islam dilaksanakan melalui konsep *Iqra'* (QS.

Al-‘Alaq [96]: 1, yang memiliki arti bahwa pendidikan Islam dijiwai nilai-nilai ketauhidan dengan literasi dua jalur; literasi Qur’ani (ayat-ayat Qauliyah) dan literasi alam (ayat-ayat Kauniyah). Konseptual pendidikan Islam sejatinya telah sempurna, hanya saja untuk mengkontekstualkannya perlu upaya-upaya yang arif terhadap aktualisasi nilai-nilai ketauhidan tersebut dengan keseharian dan perkembangan masa. Untuk itu, pengarahannya pendidikan Islam ditujukan kepada tugas kemanusiaan yakni; sebagai ‘*abd Allah* dan khalifah Allah. Sebagai ‘*abd Allah* manusia menjalankan tugas penciptaan dengan beriman (meyakini sebagai makhluk ber-Tuhan), berilmu, dan beramal, selanjutnya sebagai khalifah Allah manusia ditugasi mengelola alam semesta dan memeliharanya dari kerusakan.

Berkaitan dengan itu, untuk mewujudkan makna khalifah Allah dalam makna mengelola alam semesta. Nabi Ibrahim pernah berdoa, sebagaimana termaktub dalam QS. Al-Baqarah [2]: 129. Dalam doanya, Nabi Ibrahim memunajatkan tiga hal yang sejatinya adalah pilar Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menciptakan peradaban, yakni *tilawah*, *ta’lim*, dan *tazkiyah*. Ketiganya dapat dikatakan sebagai wujud ‘*doa visioner*’ Nabi Ibrahim a.s.

Menelaah teoretis pendidikan Islam lalu menyandingkannya dengan kajian praktis dan empiris terhadap fakta di lapangan, maka yang tersaji adalah kesenjangan antara keduanya. Secara teoretis, pendidikan Islam secara utuh tertanam prinsip dan konsepnya, sedangkan dalam tataran praktiknya masih ditemui kesenjangan dengan teori yang ada. Sebut saja, kepemimpinan dalam konteks mikro di lembaga Sekolah Dasar (SD) seyogyanya pimpinan menjiwai makna khalifah Allah sebagai tugas manusia diciptakan. Realita yang terjadi

menampilkan masih banyaknya pimpinan yang menjadi simbol lembaga namun belum mampu mengembangkan mutu SDM yang dipimpinnya.

Wujud nyata dari sebuah pendidikan sering dikaitkan dengan organisasi sekolah. Baik tidaknya kualitas sekolah selain faktor guru, juga dipengaruhi banyak faktor lain seperti kurikulum, sarana prasarana pendidikan, masalah manajemen, dan potensi anak didik. Berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sekolah tersebut, faktor guru merupakan yang utama dan sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Guru menjadi pusat perhatian karena sangat besar peranannya dalam setiap usaha peningkatan mutu.

Etos kerja profesional merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja

merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja pada guru merupakan semangat untuk meningkatkan kinerja guru pada kemampuan yang dimiliki dalam aspek pedagogis seperti meningkatkan pemahaman akan wawasan atau landasan kependidikan; meningkat pemahaman terhadap peserta didik; meningkat kemampuannya dalam pengembangan kurikulum atau silabus; mampu melakukan perancangan pembelajaran; efektif dalam pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; handal dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran; mampu dan adil dalam mengevaluasi hasil belajar; dan mampu melakukan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Selain meningkatkan kinerja guru pada kemampuan yang dimiliki dalam aspek pedagogisnya, dengan etos kerja juga guru akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dalam kemampuan yang dimiliki pada aspek sosialnya yaitu dalam berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai

yang berlaku; dan mampu menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Dengan etos kerja, guru juga akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam motivasi yang dimiliki pada aspek profesional yaitu dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (a). materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan (b). konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Secara bersamaan, guru dengan etos kerjanya juga akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam kesempatan yang dimiliki dalam aspek kepribadian yang patut dan layak dicontoh dan diteladani yang mencakup sikap beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Dengan etos kerja, guru juga akan mampu bersama-sama dengan seluruh sumberdaya sekolah mewujudkan sekolah yang sukses yang berperan sebagai agen pembawa rahmat bagi peserta didik dan masyarakat secara luas. Guru mampu menjalankan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan seluruh kemampuan dan dukungan yang dimilikinya.

Berkaitan dengan etos kerja, masih ditemukan guru yang melaksanakan tugas atas dasar kebiasaan dari waktu-waktu sebelumnya, misalnya dalam hal penyusunan soal, pembuatan perangkat pembelajaran, bahkan sampai pada kehadiran di ruang kelas. Masih dijumpai guru yang baru masuk kelas setelah beberapa saat jam pelajaran berbunyi. Sebagian guru menganggap mengajar adalah rutinitas sehingga metode pembelajaran yang diberikan tidak variatif dan membosankan. Dalam menghadapi siswa tidaklah mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan dan menggairahkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Kondisi ini cukup memprihatinkan dan apabila dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan penurunan kualitas perilaku profesioanal guru yang berdampak terhadap kualitas pendidikan di Indonesia

Kenyataan yang terjadi masih ditemukan beberapa kendala dan kesenjangan di antara guru pada semua mata pelajaran di SD pada Gugus 3

Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur terutama dalam memanfaatkan media teknologi informasi dalam pelaksanaan pembelajaran, keterampilan dan kemampuan guru dalam pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan sebagainya, namun demikian, kepala sekolah telah berupaya maksimal untuk meminimalisir keterbatasan dan kekurangan tersebut, yaitu di antaranya melalui kolaborasi teman sejawat dalam mengoptimalkan pembelajaran.

Peningkatan etos kerja guru perlu dilakukan dengan berbagai upaya. Diantaranya melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan menciptakan iklim organisasi yang baik. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah bagian dari pengembangan faktor-faktor pendidikan. Hal-hal yang penting diperhatikan dan berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan formal yaitu: tenaga pendidik, sarana dan fasilitas dan beban kurikulum. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional menggunakan karisma, pertimbangan individual, dan stimulasi

intelektual untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, efektivitas, dan kepuasan bagi bawahannya.

Pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun terhadap organisasi. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, berkenaan dengan mengidealisasikan pengaruh dengan standar etika dan moral yang cukup tinggi dengan tetap mengembangkan dan memelihara rasa percaya di antara pimpinan dan pengikutnya sebagai landasannya, inspirasi yang menumbuhkan motivasi seperti tantangan dalam tugas dan pekerjaan, stimulasi intelektual dengan tujuan untuk menumbuhkan kreativitas, terutama kreativitas di dalam memecahkan masalah dan mencapai suatu tujuan bersama yang besar, pertimbangan individual dengan menyadari bahwa setiap pengikutnya memiliki keberadaan dan karakteristik yang unik yang berdampak pula pada perbedaan perlakuan ketika melakukan *coaching*, karena pada hakekatnya setiap individu membutuhkan aktualisasi diri, penghargaan diri dan pemenuhan berbagai keinginan pribadi yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan guru di dalam kelas, khususnya pada kepemimpinan yang efektif, yaitu gaya eksekutif yang memberikan perhatian pada tugas dan hubungan kerja, gaya *developer*, (pencinta pengembangan) yang memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap hubungan kerja dan sedikit perhatian pada tugas, gaya *benevolent autocrat* (otokratis yang baik hati),

yang memperhatikan secara maksimal terhadap tugas dan sedikit perhatian terhadap hubungan kerja serta gaya birokrat yang ditandai dengan minimnya perhatian pemimpin, baik terhadap tugas maupun terhadap hubungan kerja.

Pada studi pendahuluan di lokasi penelitian, sebagian guru masih selalu menerapkan pembelajaran mengacu pada *teacher centered*, sehingga siswa cukup menerima pengajaran yang disampaikan guru dan menerima informasi apa adanya walaupun belum paham dengan makna sesungguhnya terhadap bahan pelajaran. Bagi sebagian guru, jika siswa suka mengajukan pertanyaan terhadap bahan pelajaran yang diajarkan guru dan argumentasi siswa yang menunjukkan perbedaan pendapat dengan guru, dijadikan indikasi adanya ketidak patuhan siswa pada guru. Padahal seharusnya guru memposisikan dirinya di depan untuk menteladankan sikap kreatif dan beretika, guru berada di tengah untuk mengayomi dan mengarahkan serta memberi solusi terhadap permasalahan yang dialami siswa serta guru berada di belakang untuk mendorong agar siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran.

Pembelajaran siswa adalah suatu proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi usia siswa, kemampuan dan motivasi diri, dan bakat. Sedangkan faktor eksternal antara lain terdiri dari kemampuan mengajar guru, fasilitas belajar, lingkungan belajar di rumah, dan lingkungan belajar di sekolah. Pembelajaran akan menjadi efektif jika sinergi antara faktor-faktor tersebut berlangsung. Misalnya, kemampuan guru mengajar yang baik, fasilitas yang mendukung dan disertai dengan motivasi yang tinggi dari siswa, serta lingkungan

pembelajaran di kelas yang kondusif akan menghasilkan pembelajaran yang optimal. Sebaliknya, meskipun guru mempunyai kemampuan mengajar yang baik, tetapi jika tidak didukung oleh fasilitas dan motivasi diri siswa juga rendah, hasil proses pembelajaran pun tidak akan optimal.

Guru dianggap sebagai faktor paling penting karena dialah yang akan mengelola faktor-faktor lain agar proses pembelajaran menjadi optimal. Beranjak dari anggapan tersebut, maka pemerintah telah melaksanakan penataran-penataran untuk para guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar dan mengajar. Meskipun demikian, dari berbagai program yang telah dan sedang dijalankan, jarang sekali atau bahkan tidak ada materi pelatihan yang membahas secara langsung tentang pentingnya peran lingkungan pembelajaran di kelas. Mengingat pentingnya lingkungan pembelajaran di kelas terhadap keberhasilan proses belajar siswa, perlu kiranya usaha untuk menciptakan iklim pembelajaran di kelas yang kondusif.

Masing-masing gaya yang ditampilkan guru sebagai pemimpin, berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru. Berdasarkan studi pendahuluan di lokasi penelitian, banyak guru yang kurang memberikan pada tugas belajar siswa dan kurang mengenal potensi dan kemampuan yang dimiliki siswa, sehingga selalu menyajikan bahan pelajaran dengan tanpa mempertimbangkan kondisi internal siswa, dalam arti memberi tugas sebanyak-banyaknya, namun tidak menjalin keakraban dengan siswa untuk membantu menyelesaikan tugas belajar yang dibebankan. Seharusnya, kepala sekolah menampilkan gaya kepemimpinan

transformasional kepada guru, sehingga guru terdorong melaksanakan tugasnya dengan mengkombinasikan berbagai gaya mengajar, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Sebab etos kerja guru mendorong siswa untuk dapat kreatif dalam belajar. Guru akan berperan sebagai motivator dan fasilitator dalam belajar dengan mempersiapkan diri untuk tampil mengajar dengan strategi pengembangan kreativitas, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pengembangan kreativitas siswa, serta mampu menerapkan teknik pembelajaran yang merangsang pemikiran kreatif siswa dengan memadukan perkembangan kognitif dan afektif, jika kepala sekolah menampilkan keteladanan sebagai pemimpin yang berilmu dan beramal saleh serta mengajak guru secara terus menerus meningkatkan kemampuan ilmiah dan amaliah.

Komunikasi memiliki peran penting bagi kehidupan organisasi termasuk organisasi sekolah. Proses interaksi komunikasi yang intensif antara Kepala Sekolah, Guru, karyawan dan anak didik menjadi sangat penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah dapat melakukan proses *transformation value* dan *knowledge transformation* pada para guru atau pendidik. Termasuk melalui komunikasi interpersonal, kepala sekolah dapat memberi motivasi/semangat kepada para guru atau para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Komunikasi yang terjadi di sekolah, terutama antara kepala sekolah dengan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif maka akan mempengaruhi sikap guru dalam mengemban tugasnya sehari-hari, yang berujung pada terjadinya peningkatan kinerjanya di sekolah. Oleh karena itu, diantara kedua belah pihak

perlu terjalin komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik yang intensif. Sehingga saling memiliki keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai. Pada umumnya, komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feedback* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan *feedback* secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif. Hakikat dari hubungan interpersonal ini adalah ketika berkomunikasi, kepala sekolah bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga membangun *relationship* baik kepada komunikasikan (guru) maupun pihak-pihak yang terkait di sekolah.

Hubungan interpersonal terbentuk ketika proses pengolahan pesan secara timbal balik terjadi, baik verbal maupun non verbal atau vertikal maupun horisontal. Ketika hubungan interpersonal tumbuh, maka terjadi pula komunikasi interpersonal yaitu proses komunikasi yang membutuhkan personal lebih dari satu orang.

Berdasarkan observasi di lapangan terlihat bahwa etos kerja guru masih belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Masih terdapatnya guru yang sering datang terlambat tanpa pemberitahuan sebelumnya atau dikarenakan tidak adanya jadwal mengajar pada jam pertama, guru yang keluar kelas sebelum proses belajar mengajar selesai, bahkan guru yang tidak masuk tanpa izin. Selain itu terdapat pula siswa/siswi yang melanggar peraturan dan guru tidak tegas dalam memberikan tindakan bagi yang melanggar. Faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru

kurang berjalan dengan baik karena kurangnya keharmonisan dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya frekuensi pertemuan baik dalam forum formal maupun non formal.

Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengatasi masalah-masalah tersebut adalah dengan melaksanakan komunikasi interpersonal yang intensif. Pelaksanaan komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah akan meningkatkan etos kerja guru. Peran kepala sekolah sebagai komunikator diharapkan mampu mengkoordinasikan berbagai tugas dan tanggung jawab sehingga akan menunjang peningkatan etos kerja guru.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan etos kerja guru. Dapat diduga bahwa masih rendahnya etos kerja guru dalam hal ini guru Sekolah Dasar disebabkan oleh sikap negatif guru terhadap pekerjaannya, gaya kepemimpinan dan komunikasi yang kurang efektif.

Secara umum, kinerja urusan pendidikan di DKI Jakarta dapat dilihat dari dua indikator utama yaitu pertama perluasan akses dan pemerataan pendidikan dan yang kedua peningkatan mutu, relevansi dan daya saing. Dengan strategi ini diharapkan peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai sehingga dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusianya. Hasil observasi awal terkait dengan etos kerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini. Data dikumpulkan berdasarkan wawancara peneliti dengan 10 orang guru dari 10 SD di Gugus 3 Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

Tabel 1 :
Kondisi awal guru SD di Gugus 3 Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur

No	Variabel	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Presentasi (%)
1	Etos Kerja Guru	1. Keyakinan pengendali internal (<i>internal locus control</i>) a. Hasil ditentukan diri sendiri b. Nasib ditentukan upaya diri sendiri 2. Komitmen terhadap pekerjaan a. Bertanggungjawab atas pekerjaannya b. Motivasi kerja 3. Manajemen waktu a. Mengelola waktu dengan baik b. Mempunyai jadwal penggunaan waktu 4. Disiplin dalam bekerja a. Bekerja Efektif b. Bekerja Efisien	 7 7 6 6 8 5 8 7	 70% 70% 60% 60% 80% 50% 80% 70%
Rata-rata				67,5%
2	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	1. Perhatian individual a. Memberi perhatian secara personal b. Memperlakukan setiap bawahan secara individual c. Memberi bimbingan dan saran 2. Stimulasi intelektual a. Menghargai kecerdasan b. Mengembangkan rasionalitas c. Pemecahan masalah secara teliti 3. Motivasi inspirasional a. Mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi b. Menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan kerja keras	 7 4 7 6 6 6 6 7	 70% 40% 70% 60% 60% 60% 60% 70%

No	Variabel	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Presentasi (%)
		c. Mengekspresikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana	6	60%
		4. Pengaruh teridealisasi		
		a. Memberi visi dan misi	7	70%
		b. Menumbuhkan kebanggaan	7	70%
		c. Mampu mendapatkan kepercayaan	6	60%
Rata-rata				62.5%
3	Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	1. Keterbukaan (<i>Openness</i>)		
		a. Ketersediaan membuka diri	7	70%
		b. Merespon lawan bicara	5	50%
		2. Empati (<i>Empathy</i>)		
		a. Memahami dan merasakan perasaan orang lain	7	70%
		3. Dukungan (<i>Supportness</i>)		
		a. Memberi dukungan kepada orang lain	6	60%
		b. Memberikan penghargaan terhadap orang lain	7	70%
		4. Rasa positif (<i>Positiveness</i>)		
		a. Menghargai perbedaan pada orang lain	6	60%
		b. Berpikiran positif terhadap orang lain	5	50%
		c. Tidak menaruh curiga secara berlebihan	6	60%
		5. Kesetaraan/ Kesamaan (<i>Equality</i>)		
		a. Menempatkan diri setara dengan orang lain	6	60%
		b. Mengakui pentingnya kehadiran orang lain	5	50%
		c. Komunikasi dua arah	5	50%
		d. Suasana komunikasi akrab dan nyaman	6	60%
Rata-rata				60.83%

Berdasarkan pengamatan sementara di lapangan melalui wawancara terhadap 20 orang guru dari 10 SD di Gugus 3 Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur, mengenai etos kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah diperoleh hasil yang kurang optimal, karena secara keseluruhan jawaban guru rata-rata masih 67.5%, dan 62.5% serta 60.83%. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah masih harus diupayakan untuk selalu ditingkatkan baik oleh guru, maupun kepala sekolah.

Bertitiktolak dari dasar pemikiran di atas dan penelusuran terhadap penelitian-penelitian relevan yang sudah dilakukan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: *Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.*

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mungkin ditimbulkan dari uraian tersebut, di antaranya:

1. *Kepemimpinan*, merupakan suatu jabatan yang diemban pemimpin atau atasan dapat membuat dan mengambil keputusan yang strategis, dan kepemimpinan yang diinginkan bawahan adalah kepemimpinan yang bersifat demokratis, yang dapat menghargai pendapat

bawahannya, namun masih ada kepemimpinan yang kurang disukai bawahan dengan indikator bawahan masih banyak yang kurang patuh terhadap perintah pimpinannya

2. *Kepemimpinan transformasional*, Kepala sekolah belum sepenuhnya melakukan pengembangan guru dan karyawan karena banyaknya tugas di luar sekolah. *Kepemimpinan transformasional* yang dimiliki kepala sekolah belum sepenuhnya dijalankan. Kepala sekolah kurang maksimal dalam memanfaatkan sumber daya di sekolah dalam mendukung penerapan *kepemimpinan transformasional*. Kepala sekolah masih pasif dalam memotivasi guru dan karyawan agar lebih kreatif, inovatif dan produktif menyebabkan guru dan karyawan merasa terkekang sehingga terciptanya lingkungan organisasi yang kurang kondusif dan kurang inovatif yang berdampak pada perkembangan organisasi yang semakin menurun. Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan yang terbatas secara individual pada guru dan karyawan.
3. *Komunikasi Interpersonal*, merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dengan cara tatap muka sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti, namun masih terjadi komunikasi satu arah yang dapat dimaknai sebagai perintah atau instruksi. Kurangnya proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru. Rendahnya kinerja guru akibat proses komunikasi interpersonal yang terjadi kurang baik. Kurangnya keharmonisan dan

keterbukaan dalam komunikasi antara kepala sekolah dengan guru.

Hubungan sosial di lingkungan kerja kurang berjalan dengan baik.

4. *Etos kerja*, etos kerja guru masih belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil observasi awal diketahui masih adanya guru yang kurang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, masih adanya guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, masih adanya guru yang kurang kreatif dalam mengajar, dan masih adanya guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja guru perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.
5. *Motivasi Kerja*, merupakan daya pendorong yang dapat menyebabkan para pegawai berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, namun dari hasil observasi awal diketahui ada guru yang memiliki motivasi rendah dengan indikator belum tercapainya target kurikulum di satuan pendidikannya.
6. *Budaya Kerja*, merupakan kultur atau kebiasaan seseorang bekerja dengan aturan, norma atau nilai-nilai yang dianut secara bersama dan disepakati, namun dari hasil observasi awal diketahui ada guru yang

memiliki budaya kerja yang rendah dengan indikator nilai-nilai yang disepakati dilanggarnya.

7. *Disiplin Kerja*, merupakan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi dan apabila terjadi pelanggaran akan mendapatkan sanksi, namun dari hasil observasi awal diketahui ada guru yang melanggar disiplin kerja.
8. *Komitmen Organisasi*, merupakan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tersebut, namun hasil observasi awal diketahui ada guru yang melanggar komitmen bersama.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang berhubungan dengan etos kerja guru menyangkut aspek permasalahan yang sangat luas, rumit dan kompleks, maka penelitian dibatasi pada masalah etos kerja guru (Y) sebagai variabel terikat (dependen) dan kepemimpinan transformasional (X_1) serta komunikasi interpersonal (X_2) sebagai variabel bebas (independen).

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diungkapkan dan pembatasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban atas pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru Sekolah Dasar di gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit?
- 2) Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru Sekolah Dasar di gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan etos kerja guru Sekolah Dasar di gugus 3 SD Kecamatan Duren Sawit?

C. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat diasumsikan sebagai kegunaan secara teoretis dan kegunaan secara praktis.

1. Kegunaan Penelitian secara Teoretis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu kajian dan pedoman untuk memperbaiki dan meningkatkan etos kerja yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam proses belajar mengajar.
- b. Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan etos kerja guru melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal yang efektif di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Chairil, Muhammad Darwis, Jamaluddin. 2016. "Pengaruh fungsi kepemimpinan, terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sinjai." *Jurnal Office*, Vol. 2 No.1, 2016
- Andriani, Septi; Kesumawati, Nila; Kristiawan, Muhammad. 2018. *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*. International Journal of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, Juli 2018. ISSN 2277-8616
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Apriana, I Putu Agus Putra; Natajaya, I Nyoman; Yudana; I Made. 2013. *Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Volume 4 Tahun 2013
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Jakarta: Erlangga
- Bush, Tony & Marianne Coleman. 2012. *Manajemen Stategis Kepemimpinan Kependidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Cangara, Hafied. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Choiron, Ali. 2015. *Pengaruh Kompetensi profesional guru, efikasi diri, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMPN 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak*. Jurnal Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Damin, Sudarwan dan Suparno, 2012, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan; Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka cipta
- Dani, Irfan. 2014. "Pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap terhadap etos kerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. Volume 2, Nomor 1, Januari 2014

- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolutte*. Bandung; PT.Refika Aditama
- Dewi, Vitha Prima. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta.” *Tesis*. Bandung: UPI
- Dodi, dkk. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh*. *Jurnal Manajemen*. Volume 2, No 1. pp 98 – 107. Aceh: Universitas Syiah Kuala
- Effendy; Onong Uchyana. 2013. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fajriani, dkk. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Vol 1 No 1*. pp 1 – 11. Surakarta: FKIP Universitas Sebelas Maret
- Fatmawati, Erma. 2014. “Kompetensi Guru Pascasertifikasi (Studi Evaluasi terhadap Guru MIN Sumbersari dan MIMA Condro Jember)”. *Jurnal Edu-Islamika*. Volume 6. No. 01. Maret 2014
- Gay, Lorraine R; Geoffrey E.Mills and Peter W. Airasian. 2013. *Educational Research: Competence for Analysis and Applications*. Pearson: Prentice Hall
- Ginting D, 2014. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Hadiansyah, Andri, Yanwar, Rini Purnamasari. 2015. “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE.” *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol .3, No. 2, September 2015
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Harapan, Edi dan Syarwani Ahmad. 2016. *Komunikasi Antar Pribadi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Heriyanto, T. Priyono. 2012. *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbitan FE UI.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen (teori, praktik, dan riset pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara

- Indica, I. 2013. Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi Pada Waroeng STIKE And Shake di kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1(2):110-121
- Indrayani, Ni Made. 2018. "Hubungan antara kompetensi profesional guru dan etos kerja guru dengan efektivitas kerja guru Hindu di Kecamatan Seputih Raman Lampung Tengah." *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan*. Vol. 01, No. 04, Desember 2018.
- Jamma, Hubban. 2013. "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang." *Jurnal al-Fikrah*, Vol. I, No. 2, Juli-Desember 2013
- Kencanawati. A.A.A.M, 2013, "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pekayanan Pajak Madya Denpasar." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.9.No.1.Tahun 2013
- Kuswaeri, Iwa. 2016. "Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala aekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Kabupaten Sumedang." TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.10 No.1 Tahun 2016 ISSN: 2548-3978
- Lano. P. F. 2015. "Fungsi Kepemimpinan untuk mengurangi sikap arogansi pegawai." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 1 (2015)
- Liriwati, Fahrina Yustiasari. 2017. "Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru" *Al-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* Vol. 01 No. 02 Januari-Juni 2017 ISSN: 2548-9992
- Ma'ruf. 2011. " Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja terhadap Disiplin Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Tengah." *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Masmuh, Abdullah. 2013. *Komunikasi Organisasi: dalam perspektif teori dan praktek*. Malang,: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang
- Muchtar, Muzhar. 2012. *Etos Kerja dan Disiplin Nasional*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Muhammad, Arni. 2013. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda karya

- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasinya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. Enco. 2014. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, Abdullah. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif*. Yogyakarta: Ar-Rus Media.
- Murwani, Santosa. 2017. *Metode Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
- Nasrun, Ade. 2011. "Hubungan Antara Etos Kerja dan Sikap Amanah dengan Kinerja Guru pada SMA-SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar." *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nasution, 2014. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Patmawati, Muh. Yunus, Rego Devilla, Muh. Yahya. 2018. Pengaruh Manajemen Kelas dan Etos Kerja Guru terhadap Efektifitas Pembelajaran di SMPN 1 Pare-Pare. *Jurnal Ilmiah Pena Vol.1 Nomor 2 Tahun 2018*
- Pearson. J. 2014. *Interpersonal Communication*. Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Pongoh, S. 2013. *Etos Kerja Guru (Faktor Yang Mempengaruhi Dan Dipengaruhi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Prasasti, Suci. 2017. "Etos Kerja dan Profesionalismr Guru". *Jurnal Ilmiah PENJAS*, ISSN : 2442-3874 Vol..3 No.2 Oktober 2017
- Purwanto, M. Ngalim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Purwanto, Romdhoni Tri. 2016. "Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Bunga putih Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara". *eJournal Administrasi Publik*, Volume 4, Nomor 3, 2016: 4396-4405
- Rahayu. Sri. 2017. *Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap pada kepuasan kerja guru SMP*. *Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 12, No. 1, Januari 2017 : 73-84. p-ISSN: 1907-4034. e-ISSN: 2548-6780*

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins. P. Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh*. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks.
- Rosma, Aji Ratna Kusuma, Rita Kalalinggi. 2017. “Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Kutai Timur.” *eJournal Administrative Reform*, Volume 5, Nomor 2, 2017: 396-405
- Saefullah. Ujang. 2012. *Kapita Selekta Komunikasi: Pendekatan Budaya dan Agama*. Bandung: Simbiosis Rekatama
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Indica, I. (2013). Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi Pada Waroeng STIKE And Shake di kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1(2):110-121
- Sinamo. H. Jansen. 2012. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Smith. M. Perry. 2013. *Taking Change: Making the Right Choices*. Terjemahan Haris Munandar. Jakarta: Mitra Utama.
- Sudjana, Nana, 2013. *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suherman, Dedi. 2010. “Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru.” *Tesis*. Bandung: UPI
- Sukardewi, Nyoman. Dantes, Nyoman & Nataya, Nyoman. 2013. Kontribusi *Adversity Quotient (aq)*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. V.4
- Sukatno dan Juhri AM. 2017. “Pengaruh supervisi akademik dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SMK Negeri se-Lampung

Timur.” *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*
Vol. 2. No. 2, Desember 2017

- Sukmadinata. Nana Syaodih. 2012. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata. Nana Syaodih, 2013. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica Lombok
- Sutrisno. 2012. *Pengalaman Mengelola Tenaga Kependidikan di Tingkat Sekolah*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Januari. Tahun Ke-5. No. 021.
- Suyanto, M. Lies Endarwati dan Ali Muhson. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar dan Kepuasan Kerja Guru*. *Jurnal Kependidikan*. Mei. Tahun XXXIII. No. 001.
- Syukri, Ahmad; Nuzuar; Idi Warsah. 2019. “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru”. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* Volume 2, Nomor 1, Juni 2019 e-ISSN : 2598-5159
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Jakarta: UHAMKA Press
- Toha. Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Uchyana. Onong. 2013. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ulurrosyad, Faizun; Mohammad Afifulloh, Muhammad Sulistiono. 2019. “Etos kerja guru pendidikan agama islam dalam meningkatkan proses pembelajaran di SMAI Almaarif Singosari” *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam* Volume 4 Nomor 3, 2019
- Uno. Hamzah. B. 2013. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Uno. Hamzah. B, dan Ninna Lamatenggo. 2015. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Usman. Husaini. 2013. *Manajemen; Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Usman, Husaini dan Akbar, Setiadi P. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab. Abdul Aziz . 2013. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahjosumidjo, 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Grafindo
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Belajar*. Bandung: Alfabeta
- Wehrich, Heinz. And Kootz Harold. 2011 *Management: A Global Perspective*. New York: Mc. Graw Hill.
- Wirawan. 2014. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian 1*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA PRESS.
- Wirawan. 2014. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian 2*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA PRESS.
- Wirawan. 2014. *Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT.Grasindo.