

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KONTROL DIRI DAN KEPATUHAN ATURAN TENAGA  
PENDIDIK PONDOK PESANTREN MODERN ZAM ZAM  
MUHAMMADIYAH BANYUMAS**



**TESIS**

**Disusun Dan Diajukan Kepada Pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)**

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh

**JATUN NUR ADI SASONGKO**

**NIM: 1717651008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
TAHUN 2019**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553  
Website : [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id), E-mail : [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

**PENGESAHAN**

Nomor: 150 /In.17/D.Ps/PP.009/7/2019

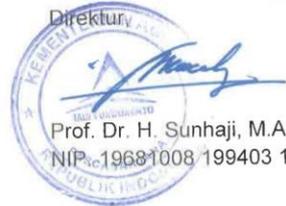
Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
NIM : 1717651008  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kontrol Diri dan Ketaatan Aturan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal **16 Juli 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 23 Juli 2019

Direktur



Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.  
NIP. 19681008 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553  
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
NIM : 1717651008  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kontrol Diri dan Kepatuhan Aturan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas

Ujian dilaksanakan dengan Tim Penguji sebagai berikut:

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, M.Pd. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang/ Penguji		22/7-2019
2	Dr. M. Misbah, M.Ag. NIP.19750720 200501 1 003 Sekretaris/ Penguji		22/7 2019
3	Dr. H. Rohmad, M.Pd. NIP.19661222 199103 1 002 Pembimbing/ Penguji		22/7 2019
4	Dr. H. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP.19720420 200312 1 001 Penguji Utama		22/7-2019
5	Dr. H. M. Hizbul Muflikhin, M.Pd. NIP.19630302 199103 1 006 Penguji Utama		22/7 2019

Purwokerto, 18 Juli 2019

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Dr. H. Rohmat, M.Ag., M.Pd.  
NIP. 19720420 200312 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto  
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan – perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
NIM : 1717651008  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kontrol Diri terhadap Kepatuhan Aturan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami sampaikan ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 10 Mei 2019

Pembimbing



Dr. Rohmad, M.Pd.  
NIP.1966 1222 199103 1 002

**PERNYATAAN  
ORISINALITAS PENELITIAN**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul :  
**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kontrol Diri terhadap Kepatuhan Aturan Pada Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.”** Seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian – bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 10 Mei 2019

Hormat Saya,



Jatun Nur Adi Sasongko  
NIM.1717651008

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KONTROL DIRI DAN KEPATUHAN ATURAN TENAGA  
PENDIDIK PONDOK PESANTREN MODERN ZAM ZAM  
MUHAMMADIYAH BANYUMAS**

Jatun Nur Adi Sasongko  
Email: [Jatuniain@gmail.com](mailto:Jatuniain@gmail.com)  
NIM.1717651008  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Kontrol diri dan kepatuhan aturan di pondok pesantren modern zam zam Muhammadiyah Banyumas mengalami penurunan diantara indikatornya yaitu kehadiran yang kurang maksimal. Pengaruh gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kontrol diri dan kepatuhan aturan. Tentunya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kepatuhan tenaga pendidik dalam kegiatan ini memerlukan gaya kepemimpinan transformasional yang baik untuk menunjang kegiatan sehingga kontrol diri dan kepatuhan akan baik dan bisa meningkatkan kualitas Pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 tenaga pendidik. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier dengan alat bantu SPSS 20.0 for windows. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri dan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri dan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di Pondok Zam Zam Banyumas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri dan kepatuhan aturan. Berdasarkan uji T, variabel kepemimpinan transformasional terhadap kontrol diri, nilai t-hitungnya sebesar 5,846 sedangkan t-tabel sebesar 2,02269 artinya variabel kepemimpinan transformasional diterima dan besaran pengaruhnya 46,10%. Untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap Kepatuhan aturan. Nilai t-hitung sebesar 4,888 sedangkan t-tabel sebesar 2,02269 menunjukkan diterima dan besaran pengaruhnya 37,45%. Oleh karena itu dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri dan kepatuhan aturan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kontrol Diri, Kepatuhan Aturan Tenaga Pendidik

**THE EFFECT OF A TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AGAINST  
SELF CONTROL AND COMPLIANCE RULES ON EDUCATOR STAFF  
IN THE BOARDING SCHOOL OF MODERN ZAM ZAM  
MUHAMMADIYAH BANYUMAS**

Jatun Nur Adi Sasongko

Email:Jatuniain@gmail.com

NIM.1717651008

Islamic Education Management Study Program

Postgraduate Program of the State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

**ABSTRACT**

Self-control and compliance with rules in the modern Islamic boarding school zam zam Muhammadiyah Banyumas has decreased among the indicators, namely the presence of less than optimal. The influence of leadership style is needed to improve self-control and compliance with rules. Of course with the aim of improving and improving the compliance of educators in this activity requires a transformational leadership style that is good for supporting activities so that self-control and compliance will be good and can improve the quality of the Zam Zam Muhammadiyah Banyumas modern Islamic boarding school.

This research method is quantitative. The population in this study were educators of the Zam Zam Muhammadiyah Banyumas modern Islamic boarding school. The sample in this study were 42 educators. Data collection in this study using the questionnaire method. The data analysis technique used in this study uses a linear regression method with SPSS 20.0 for Windows. This study shows that there is a positive influence of transformational leadership style on self control and compliance with the teaching staff in the Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas Modern Islamic boarding school. The problem in this study is whether there is a significant effect of transformational leadership style on self control and compliance with the teaching staff at Pondok Zam Zam Banyumas. The purpose of this study was to determine the significant effect of transformational leadership style on self-control and compliance with rules. Based on the T test, the transformational leadership variable on self control, the t-count value was 5.846 while the t-table was 2.02269 meaning that the transformational leadership variables were accepted and the effect size was 46.10%. For transformational leadership variables on rule compliance. The value of t-count is 4.888 while the t-table is 2.02269 indicating that it is accepted and the effect size is 37.45%. Therefore, it can be concluded that the transformational leadership style towards self control and compliance rules can be accepted and verified.

**Keywords:** Transformational Leadership, Self Control, Compliance with the Rules of Educator Staff

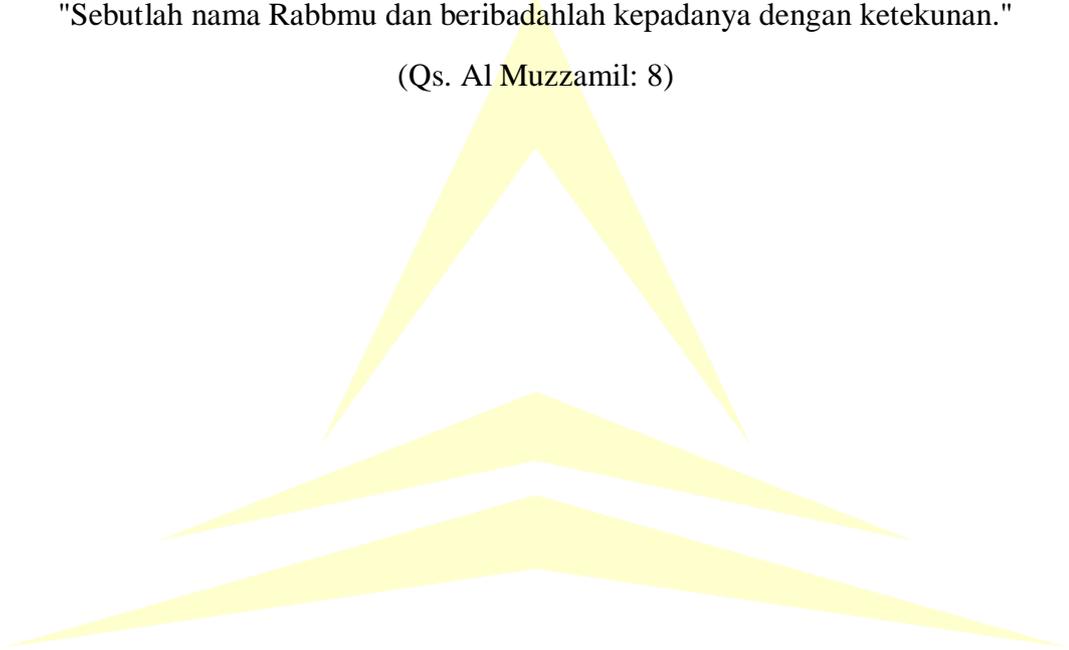
## MOTTO

Hakikatnya Kehidupan ini untuk Beribadah Kepada Allah. Maka, Bersungguh  
Sungguh dan Tekunlah Dalam Beribadah

تَبَتُّبًا إِلَىٰ رَبِّكَ اسْمًا وَادْكُر

"Sebutlah nama Rabbmu dan beribadahlah kepadanya dengan ketekunan."

(Qs. Al Muzzamil: 8)



IAIN PURWOKERTO

## **PERSEMBAHAN**

Teruntuk Ibu dan Ayah

Istri dan Anakku



**IAIN PURWOKERTO**

## KATA PENGANTAR

Segala pujian bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia yang tak terhitung kepada semua hamba-Nya. Salawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada nabi Muhammad Saw. Nabi yang menjadi sumber inspirasi dan teladan bagi umatnya agar selamat dunia dan akhirat.

Hanya dengan izin Allah Swt. Yang telah menggerakkan hati penulis sehingga muncul keinginan berbuat baik, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kontrol Diri terhadap Kepatuhan Aturan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas. Tesis ini penulis susun sebagai syarat dalam menyelesaikan studi di Program Pascasarjana IAIN Purwokerto.

Bersamaan dengan selesainya tesis ini, penulis hanya bias mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam berbagai aspek, terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto atas kebijakan dan kebijaksanaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
2. Dr. H. Rohmat, M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam atas arahan dan dukungannya.
3. Dr. H. Rohmad, M.Pd., Pembimbing yang telah menyempatkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
4. Direktur dan segenap Tenaga pendidik Pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas, sebagai sumber utama dalam penelitian ini.
5. LAZIZ Muhammadiyah Daerah Banyumas, yang telah membantu penulis dalam pembiayaan perkuliahan dan penelitian ini.
6. Ibunda dan Ayahanda penulis yang selalu berjuang dengan bekal cucuran keringat, air mata, dan doa
7. Istri, yang selalu ,memberi semangat dan anak-anakku yang menyejukkan hati.

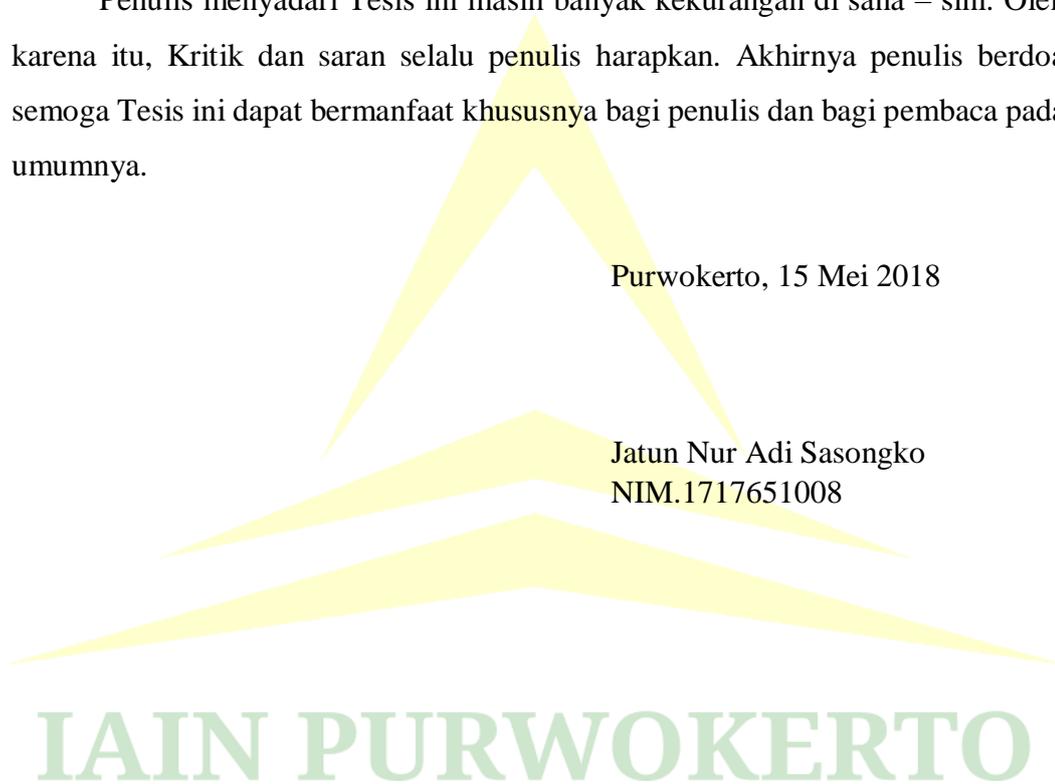
8. Teman-teman kelas MPI Pascasarjana Angkatan 2017 yang selalu hadir dan memberi semangat penulis untuk menyelesaikan studi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tesis ini yang tidak disebutkan satu per satu.

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain ucapan terima kasih yang sebanyak – banyaknya, semoga amal serta budi baik yang telah diberikan dengan ikhlas kepada penulis mendapatkan balasan pahala berlipat dari Allah SWT. *Jazakumullah ahsanal Jaza'*.

Penulis menyadari Tesis ini masih banyak kekurangan di sana – sini. Oleh karena itu, Kritik dan saran selalu penulis harapkan. Akhirnya penulis berdoa semoga Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 15 Mei 2018

Jatun Nur Adi Sasongko  
NIM.1717651008



IAIN PURWOKERTO

## PEDOMAN TRANSLITERASI<sup>1</sup>

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef

<sup>1</sup> Transliterasi yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāw	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
عنة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
--------	--------	---------	---------------

ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جَاهِلِيَّة	ditulis	<i>ā</i>
2. fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
3. Kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis	<i>ā</i>
4. Dammah + wawu mati فُرُوض	ditulis	<i>tansā</i>
	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>ai</i>
2. fathah + wawu mati قَوْل	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ نَشْكُرَكُمْ	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>Ẓawī al-furūd</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	xv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xxi
<b>DAFTAR BAGAN/SKEMA</b> .....	xxii
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teoritis .....	7
2. Manfaat Praktis .....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II KORELASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KONTROL DIRI DAN KEPATUHAN ATURAN TENAGA PENDIDIK PONDOK PESANTREN MUHAMMADIYAH BANYUMAS</b>	
A. Deskripsi Konseptual .....	12
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	12
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	12

b. Aspek – aspek Kepemimpinan Transformasional .....	14
c. Perbedaan Gaya kepemimpinan Transformasional dengan gaya kepemimpinan yang lain.....	16
2. Kontrol Diri.....	17
a. Pengertian Kontrol Diri .....	17
b. Ciri – ciri Kontrol Diri .....	18
c. Jenis dan Aspek – aspek Kontrol Diri.....	19
d. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kontrol Diri .....	21
3. Kepatuhan Aturan .....	22
a. Pengertian Kepatuhan Aturan.....	22
b. Aspek – aspek Kepatuhan Aturan.....	23
c. Tipe – tipe Kepatuhan Aturan.....	24
d. Faktor – faktor kepatuhan aturan.....	25
4. Tenaga Pendidik.....	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	26
C. Kerangka Berfikir.....	27
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel .....	33
D. Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian .....	33
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Variabel X1 .....	34
2. Kontrol Diri sebagai Variabel X2 .....	36
3. Kepatuhan Aturan sebagai Variabel Y .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Skala gaya kepemimpinan transformasional.....	41
2. Skala Kontrol Diri .....	42
3. Skala Kepatuhan Aturan .....	43

F. Instrumen Penelitian .....	44
1. Instrumen Variabel Bebas (Gaya Kep. Transformasional (X1)) ...	45
a. Definisi Konseptual.....	45
b. Definisi Operasional .....	46
c. Kisi-kisi Instrumen.....	49
d. Jenis Instrumen .....	52
e. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
2. Instrumen Variabel Terikat (Kontrol diri (Y1)) .....	55
a. Definisi Konseptual.....	55
b. Definisi Operasional .....	55
c. Kisi-kisi Instrumen.....	58
d. Jenis Instrumen .....	61
e. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
3. Instrumen Variabel Terikat (Kepatuhan Aturan (Y2)) .....	64
a. Definisi Konseptual.....	64
b. Definisi Operasional .....	65
c. Kisi-kisi Instrumen.....	67
d. Jenis Instrumen .....	69
e. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
G. Teknis Analisis Data .....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>77</b>
A. Hasil Penelitian .....	77
1. Deskripsi Data Penelitian .....	77
2. Demografi Responden .....	80
3. Statistik deskriptif Penelitian .....	81
4. Perizinan Penelitian .....	83
5. Persiapan Instrumen /Alat Ukur.....	83
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	86
1. Uji Kualitas Data.....	87
2. Uji Asumsi Klasik .....	91
a. Uji Normalitas Data.....	91

b. Uji Heteroskedastisitas .....	93
c. Uji Multikolinearitas .....	94
C. Hasil Pengujian Hipotesis Deskriptif .....	95
D. Hasil Pengujian Hipotesis Asosiatif.....	95
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
1. Hipotesis Deskriptif.....	98
2. Hipotesis Asosiatif.....	99
<b>BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN .....</b>	<b>103</b>
A. Kesimpulan .....	103
B. Implikasi .....	103
C. Saran .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Skor penilaian skala gaya kepemimpinan transformasional .....	42
Tabel 2	Blueprint skala gaya kepemimpinan transformasional .....	42
Tabel 3	Skor penialain skala Kontrol diri .....	43
Tabel 4	Blueprint skala Kontrol diri .....	43
Tabel 5	Bluprint skala kepatuhan aturan .....	44
Tabel 6	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel Y2 Kepatuhan Aturan dengan Sub Variabel Mempercayai (belief) .....	48
Tabel 7	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel Y2 Kepatuhan Aturan dengan Sub Variabel Menerima (accept) .....	49
Tabel 8	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel Y2 Kepatuhan Aturan dengan Sub Variabel Melakukan (act) .....	50
Tabel 9	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel X Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Sub Variabel Pengaruh Ideal .....	57
Tabel 10	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel X Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Sub Variabel Motivasi inspirasional .....	58
Tabel 11	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel X Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Sub Variabel Stimulasi intelektual .....	58
Tabel 12	kisi kisi kepatuhan aturan Variabel X Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Sub Variabel Perhatian Individu .....	59
Tabel 13	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel Y1 Kontrol Diri dengan Sub Variabel Kontrol perilaku.....	66
Tabel 14	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel Y1 Kontrol Diri dengan Sub Variabel Kontrol kognitif .....	67
Tabel 15	Kisi kisi kepatuhan aturan Variabel Y1 Kontrol Diri dengan Sub Variabel Mengontrol keputusan .....	68
Tabel 16	Tenaga Pendidik yang Diteliti .....	81
Tabel 17	Deskripsi Kuesioner .....	81
Tabel 18	Demografi Responden .....	82
Tabel 19	Statistik Deskriptif .....	83
Tabel 20	Uji Validitas Data .....	90
Tabel 21	Uji Reabilitas Data .....	93

Tabel 22 Uji Normalitas Data.....	93
Tabel 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	95
Tabel 24 Hasil Uji Multikolinearitas .....	96
Tabel 25 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 .....	96





**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR BAGAN/SKEMA

Gambar	Kerangka Pemikiran .....	30
--------	--------------------------	----



## DAFTAR SINGKATAN

Q.S.	: Al Qur'an Surat
SAW	: Sallallahu 'alaihi wasallam
SWT	: Subhanahu wa ta'ala
Terj.	: terjemah



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia ini mengalami permasalahan yang serius dan harus segera diselesaikan. Di antaranya adalah adanya pola perilaku kurang patuh terhadap aturan pada sejumlah tenaga pendidik di berbagai jenjang, mulai dari jenjang sekolah dasar hingga jenjang sarjana di beberapa perguruan tinggi. Bahkan di beberapa lembaga pendidikan Islam belum terlepas dari masalah serius ini. Diantara pola perilaku kurang patuhnya terhadap aturan tersebut adalah terlambat dalam memulai pembelajaran<sup>2</sup> dan kurang tepat memenuhi waktu yang ditetapkan. Bahkan beberapa diantara tenaga pendidik terjerat kasus hukum seperti korupsi, dan kriminal.

Berikut merupakan data – data resmi yang telah peneliti dapatkan dari beberapa sumber berita media massa maupun elektronik mengenai kasus kekerasan yang dilakukan oleh oknum tenaga pendidik kepada muridnya.

Laporan berita media online Grid.id menyebutkan ada seorang siswi kelas satu SMK 2 Simbang, Maros Bantimurung, Sulawesi Selatan An (16) tidak mau lagi masuk sekolah setelah ditampar oleh seorang guru Palang Merah Remaja (PMR).<sup>3</sup> Kasus tenaga pendidik melecehkan muridnya bahkan juga terjadi baru - baru ini di Purwokerto, Radar Banyumas menyebutkan

Fakta lain yang menunjukkan bukti bahwa kekerasan yang dilakukan oleh tenaga pendidik begitu mengkhawatirkan karena mengalami peningkatan dari tahun ke tahun adalah berdasarkan laporan data kasus perlindungan anak berdasarkan lokasi pengaduan dan pemantauan media

---

<sup>2</sup> Dimiyati, Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi Volume 4, No 1, Juni 2016 (15-23) Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jppfa> hal. 16.

<sup>3</sup> Marlina, “lima kasus kekerasan dunia pendidikan,” Grid.id, Senin, 5 September 2016 (diakses pada Rabu, 1 Agustus 2018).

se- Indonesia tahun 2011 – 2016 laporan yang masuk ke KomNas Perlindungan Anak (KPA), yang menyatakan bahwa pada rentang waktu 2011-2016 ada 9,8 % dari total kasus nasional sebanyak 4.376 kasus kekerasan terhadap anak di dalam dunia Pendidikan.<sup>4</sup>

Dari banyaknya kasus pelanggaran aturan yang dilakukan tenaga pendidik di sekolah yang terjadi diatas mencerminkan ketidakpatuhan tenaga pendidik terhadap aturan di sebuah lembaga pendidikan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya merupakan faktor internal seperti psikologis pada pribadi individu dan faktor eksternal seperti; keluarga, kepemimpinan/kekuasaan dan lingkungan tempat tinggal.

Hal – hal yang telah kami sampaikan tersebut telah menjadi bukti bahwa kasus - kasus ketidakpatuhan aturan pada tenaga pendidik banyak terjadi dan perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius. Lantas adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dari sisi eksternal dan kemampuan Kontrol diri dari sisi internal terhadap kepatuhan aturan terhadap tenaga pendidik.

Secara teori dengan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin di Lembaga Pendidikan diharapkan mempunyai daya yang lebih baik dan berpengaruh terhadap tenaga pendidik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan pada umumnya. Sehingga diharapkan dengan gaya kepemimpinan transformasional, tenaga pendidik dapat terawasi sikap dan perhatian pimpinan terhadap individu dapat mencegah dari penyimpangan aturan serta pimpinan selalu memotivasi bawahannya sehingga mengurangi dan dapat menghindari pelanggaran sebagai bentuk kepatuhan aturan.

Gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan Pendidikan dalam waktu yang cukup lama diyakini dapat menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik sehingga dapat menciptakan kepatuhan aturan karena adanya aspek – aspek yang terdapat pada kedua variabel tersebut. Begitu

---

<sup>4</sup> Bank data.kpai.go.id, “[tabulasi-data kasus-se-indonesia perlindungan anak berdasarkan lokasi pengaduan dan pemantauan media se-indonesia tahun 2011-2016 \(diakses pada Rabu, 1 agustus 2018\)](#)”

pula diyakini kuat oleh peneliti adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kemampuan kontrol diri tenaga pendidik dan kepatuhan aturan. Sehingga tenaga pendidik dapat mencapai tujuan pendidikannya dengan baik tanpa adanya permasalahan. Namun, hal ini membutuhkan penelitian secara riil dan membutuhkan validasi dari data yang ada sehingga dapat diketahui akan kebenaran dari hipotesis sementara tersebut.

Kepatuhan aturan berasal dari kata patuh, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).<sup>5</sup> Patuh artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan. Dan berdisiplin. Sedangkan aturan bermakna hasil perbuatan mengatur (segala sesuatu) yang sudah diatur atau cara (ketentuan, patokan, petunjuk, perintah) yang telah ditetapkan supaya dituruti. Kepatuhan memiliki arti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Sebagaimana dikemukakan Tyler terdapat dua perspektif dasar kepatuhan pada hukum yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental berarti individu dengan kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan yang berhubungan dengan perilaku.

Perspektif normatif hal yang berhubungan dengan moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi. Seseorang lebih cenderung patuh pada hukum yang dianggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti patuh pada hukum karena hukum dianggap suatu keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti patuh pada peraturan karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku.<sup>6</sup>

Secara normatif kepatuhan akan muncul karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku bahwa dalam hal ini

---

<sup>5</sup> Ebta Setiawan, "Patuh," Kamus besar Bahasa Indonesia Online versi 2.1, <https://kbbi.web.id/patuh> (diakses pada Rabu, 1 Agustus 2018).

<sup>6</sup> Wahyu Adhy Sulisty, *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi ketepatan waktu*. (Semarang: UNDIP, 2010), hal. 14.

pemimpin pendidikan dengan gaya kepemimpinannya memiliki otoritas di dalam lingkungan sekolah tersebut.

Kepatuhan aturan yang tinggi dapat terbentuk lebih mudah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mengandung 4 unsur yaitu : *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Idealized Influence* (pengaruh Ideal), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), *Individual Consideration* (perhatian Individu).

Menurut Bass dalam Yukl menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin dari seorang pemimpin transformasional tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan mereka.<sup>7</sup> Pemimpin tersebut mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada hal yang lebih tinggi.

Pondok Pesantren Modern Zam-zam merupakan lembaga Pendidikan milik Muhammadiyah cabang Cilongok yang berdiri pada tahun 2008. Kurikulumnya terdapat 14 mata pelajaran keagamaan dan 14 mata pelajaran umum yang diberikan diantaranya adalah *Nahwu, Fiqih, Tahfizh, Tahsin, Sharaf, Hadist, Mustalah Hadist, Ushul Fiqih, Faraid, Khat, Ta'bir, Balagh, Sirah, Aqidah*, Bahasa Arab, IPA, IPS, Pendidikan Kewarganegaraan, Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Jawa, Biologi, Kimia, Fisika, sejarah Teknologi Informasi Komunikasi dan keorganisasian Kemuhammadiyah. Terdapat lebih dari seratus tenaga pendidik aktif yang mengajar secara klasikal dengan kurikulum tersebut untuk mensupport kebutuhan pembelajaran yang memiliki jumlah peserta didik sebanyak 1.050 santri.

---

<sup>7</sup> Gary A Yukl, *Leadership in Organizations 8 Edition*. (New England: Pearson, 2013) hal 313.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti di Pondok Pesantren Modern Zam-zam ditemukan beberapa kasus tenaga pendidik yakni kosong ketika jam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar), melakukan pelanggaran seperti tidak menggunakan seragam resmi sekolah dan terlambat masuk kelas. Kasus tenaga pendidik diatas menyentuh aspek *Individual Consideration* (perhatian Individu) dari variable gaya kepemimpinan transformasional dan menyentuh aspek Kontrol diri yang berarti tenaga pendidik belum merasa diperhatikan sehingga melakukan pelanggaran tersebut. Hal ini membuktikan beberapa oknum tenaga pendidik belum mempunyai kepatuhan aturan yang baik. Dalam observasi di sisi lain peneliti menemukan kesan terpenuhinya unsur – unsur gaya kepemimpinan transformasional melalui kriteria; pemimpin pesantren mampu menjadi teladan, dikagumi, dan memotivasi para pengikutnya.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas yakni apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan pesantren terhadap kontrol diri para tenaga pendidik dan kepatuhan aturan tenaga pendidik di sekolah pondok pesantren. Dan bagaimana kualitas kontrol diri pada tenaga pendidik tersebut. Yang mana terdapat sosok pemimpin bergaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut mendorong peneliti untuk meneliti lebih dalam hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kontrol diri dan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di Pondok pesantren Modern Zam-zam Cilongok Banyumas, untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Serta membantu pondok pesantren Modern Zam-zam Banyumas untuk menyelesaikan permasalahan yang ada agar dapat berkembang menuju lembaga pendidikan yang lebih baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sudah baik gaya kepemimpinan di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas transformasional?
2. Apakah sudah baik kontrol diri tenaga pendidik di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas?
3. Apakah sudah baik kepatuhan aturan tenaga pendidik di pondok pesantren modern zam zam Muhammadiyah Banyumas?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri pada tenaga pendidik di Pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas?
5. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di Pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam memecahkan masalah – masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kontrol diri dan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di Pondok pesantren Modern Zam Zam Cilongok Banyumas.

1. Untuk mengetahui seberapa baik gaya kepemimpinan di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas ?
2. Untuk mengetahui seberapa baik kontrol diri pada tenaga pendidik di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas?
3. Untuk mengetahui seberapa baik kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di pondok pesantren modern zam zam Muhammadiyah Banyumas?

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kontrol diri pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Cilongok Banyumas ?
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan transformasional terhadap kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Cilongok Banyumas ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan wacana baru bagi perkembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Terkhusus pada bidang keilmuan teori kepemimpinan di lembaga Pendidikan pesantren yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap kontrol diri dan kepatuhan aturan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Lembaga Pendidikan Pesantren**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan membantu menyelesaikan permasalahan dalam hal kepemimpinan terhadap kontrol diri dan kepatuhan aturan di pondok pesantren Modern Zam Zam Cilongok Banyumas dan dapat dijadikan referensi akademik bagi lembaga pendidikan lainnya.

###### **b. Bagi Pimpinan Pesantren**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan berharga dan referensi kebijakan dalam kepemimpinan di dunia pendidikan pesantren.

###### **c. Bagi Tenaga pendidik**

Dengan penelitian ini diharapkan tenaga pendidik dapat mengetahui dan memaksimalkan potensi terkhusus pada kemampuan kontrol diri dalam meningkatkan kepatuhan aturan yang lebih baik.

## **E. Sistematika Penulisan**

Peneliti menyusun sistematika penulisan ke dalam pokok-pokok bahasan yang dibagi menjadi lima bab sebagai berikut:

Pada penulisan BAB I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada pembahasan BAB II Landasan Teori dalam penelitian ini berisi tentang deskripsi konseptual yang berisi; pengertian gaya kepemimpinan transformasional, aspek – aspeknya, pengertian kontrol diri, jenis kontrol diri, aspek-aspek kontrol diri serta pengertian kepatuhan aturan dan aspek-aspek kepatuhan aturan. Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian, Kerangka Berfikir dan Hipotesis.

Pada BAB III Metode penelitian berisi tentang paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, identifikasi variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Di dalam BAB IV memuat hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: Hasil penelitian, pengujian persyaratan analisis data, hasil pengujian analisis data, hasil pengujian analisis, pembahasan hasil penelitian.

Sebagai bab terakhir di dalam BAB V berisi Penutup yang meliputi kesimpulan, Implikasi dan saran.

**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

###### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya Kepemimpinan menurut Imam Suprayogo<sup>8</sup> istilah kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi semua aktivitasnya setiap individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral suatu kelompok.

Kepemimpinan juga menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yaitu pengaruh yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas serta hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok organisasi. Dalam pengertian ini kepemimpinan adalah masalah hubungan dan pengaruh antara pimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan itu muncul dan berkembang sebagai hasil dari komunikasi interaktif antara pemimpin dan yang dipimpin.<sup>9</sup>

Menurut Sulistyorini kepemimpinan di bidang Pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki ketrampilan dalam mempengaruhi, membimbing, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan Pendidikan serta pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara

---

<sup>8</sup> Imam Suprayogo, *Reformulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: STAIN Press, 1999), hal.161.

<sup>9</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: Rajawali Press. 1990), hal. 5

efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan Pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat diatas, terdapat unsur kepemimpinan yaitu; suatu pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin yang pada akhirnya menimbulkan akibat dari pengaruh terhadap orang lain yang akan menuruti dan mengikuti apa yang dianjurkan dan diperintahkan oleh seorang pemimpin itu. Dalam hal ini dimaksudkan pimpinan harus dapat mempengaruhi bawahannya kearah yang positif untuk dapat diarahkan dan diciptakan sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai oleh pemimpin. Dan tentunya setiap pemimpin memiliki gaya yang diterapkan yang sesuai dengan budaya, karakter dan suasana iklim lingkungan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Robbins dan Coulter menjelaskan gaya kepemimpinan sebagai perilaku pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran – sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku tersebut.

Sehingga dapat disebutkan dengan kata lain bahwa pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya membantu orang lain menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Dan para ahli telah menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional Luthans dalam Shifayasfina Yukel<sup>11</sup> mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan politis, yaitu transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional tradisional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, tetapi kepemimpinan

---

<sup>10</sup> Sulistyorini, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmum Pendidikan, 28 Januari 2001, no.1

<sup>11</sup> Shifayasfina Yukel, *Tesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pringsewu*. (Lampung: Universitas Lampung Bandar Lampung 2016) hal. 15

transformatif lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta pemenuhan kebutuhan pengikutnya. Kepemimpinan transaksional adalah resep kepemimpinan bagi keadaan organisasi yang seimbang, sedangkan kepemimpinan transformatif membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan.

Ilmuwan politik James Mc Gregor Burns pertama kali menggunakan istilah kepemimpinan transformatif tahun 1978 ketika ia sedang belajar di US. Burns menemukan gaya kepemimpinan yang jarang dan kontras dengan kepemimpinan transaksional. Menurut Gary Yukl dalam Athina Al Yusufi, "with transformational leadership, the followers fell trust, admiration, loyalty and respect toward the leader and they are motivated to do more than they originally expected to do. the leader transforms and motivates followers by (1) making them more aware of the importance of task outcomes, (2) inducing them to transcend their own selfinterest for the sake of the organization or team and (3) activating their higher order needs".<sup>12</sup>

Dengan kepemimpinan transformatif, para pengikut memberikan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari awal apa yang telah mereka tetapkan. Para pemimpin transformasi akan memotivasi pengikutnya dengan (1) membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas yang mereka kerjakan, (2) mendorong untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi organisasi atau tim dan (3) menjunjung tinggi kebutuhan karyawan.

---

<sup>12</sup> Athina Al Yusufi, Pengaruh kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru smp negeri di Jakarta Selatan yang dimuat di jurnal <https://media.neliti.com/media/publications/113782-id-pengaruh-kepemimpinan-transformatif-d.pdf>, hal. 3

Moeljono dan Sudjamiko<sup>13</sup> telah mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan secara nyata dari kepemimpinan yang memberikan sentuhan manusiawi *human touch* pada hirarki. Kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadarkan diri pada tiga (3) unsur berikut;

- 1) *Charisma*. Pemimpin macam ini memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, berkomunikasi dan meyakinkan pihak, atau orang lain. Bisa juga disebut kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki.
- 2) *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang lebih besar dan lebih personal kepada pengikutnya. Dalam lingkungan organisasi, *individualized consideration* diwujudkan dalam kualitas pengaruh antara pemimpin (selaku atasan) dan pengikut (selaku bawahan). Dengan hubungan berkualitas, perhatian pemimpin berwujud dukungan sumber daya yang melimpah guna keberhasilan kerja pengikut. Sumber daya dimaksud tidak hanya yang *tangible*, seperti uang, atau dana dan fasilitas kerja, juga *intangible* seperti bantuan pemimpin kepada pengikut untuk selesaikan tugas – tugas pekerjaannya, misalnya dalam bentuk *monitoring* dan *coaching*, serta dukungan dan dorongan pemimpin untuk mengembangkan kapabilitas dan kompetensi kerja pengikut (*developmental orientation*).
- 3) *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini

---

<sup>13</sup> Moeljono and Steve sudjatmiko. *Corporate culture, challenge to excellence, pemikiran, wawasan, dan inspirasi budaya unggul untuk menghadapi perubahan dan meraih sukses permanen*. (Jakarta: pt. elex media komputindo 2007), hal. 159-161.

justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan kemampuan pemahaman pengikut akan permasalahan tugas – tugas pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan tantangan perubahan, dan mendorong pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan tantangan perubahan, serta mendorong pengikut melahirkan gagasan jalan keluar yang cerdas, kreatif dan inovatif atas permasalahan tersebut

Menurut Bass dalam Yukl dalam hal ini menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan, kekaguman dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Pemimpin transformasional merubah dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.<sup>14</sup>

Menurut Bass dalam Robbins dan Judge kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan rangsangan dan pertimbangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.<sup>15</sup> Sedangkan menurut Newstrom dan Bass dalam Sadeghi dan Pihie pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi

---

<sup>14</sup> Gary A Yukl, *Leadership in Organizations 8 Edition*. (New England: Pearson, 2013), hal. 313.

<sup>15</sup> Delphinia Proborini Pangestu dan Roy Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, AGORA Vol. 4, No. 2, (2016), 7.

pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya melalui upaya – upaya perilaku mentransfer nilai diri seorang pemimpin kepada pengikutnya dengan memberikan motivasi, pendekatan individu sehingga terjadi perubahan ke arah yang baik. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Interaksi yang timbul antara pemimpin dengan bawahannya ditandai dengan pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

#### **b. Aspek – aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Setiap teori terdapat aspek – aspek yang dapat dipelajari sehingga peneliti mampu menangkap esensi dari teori tersebut. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan Transformasional dapat terdapat beberapa poin aspek penting sebagai penyangga teori ini. Tucker dan Lewis <sup>16</sup> mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama

---

<sup>16</sup> Tucker, L. R., & Lewis, C. *The Influence of the Transformasional Leader*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 10 (4). 2004, hal. 78.

dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan. Menurut Antonakis, Avolio, & Sivasubramaniam, terdapat 4 komponen gaya atau perilaku kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi atau dipuji para pengikut.
- 2) *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya dalam memotivasi dan memberikan inspirasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- 3) *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan untuk meraih tujuan.
- 4) *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang perhatian kepada bawahannya.

Dari pemaparan tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 4 aspek yaitu: a. kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki. b. *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. c. *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut. d. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan

terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.

**c. Perbedaan Gaya kepemimpinan Transformasional dengan gaya kepemimpinan yang lain.**

Sebagai contoh akan muncul pertanyaan tentang perbedaan antara gaya kepemimpinan Transformasional dengan gaya kepemimpinan karismatik. Sondang P. Siagan menyebutkan pengertian kepemimpinan Karismatik sebagai pemimpin yang dikagumi oleh para pengikut walaupun para pengikut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa pemimpin tersebut dikagumi.<sup>17</sup>

Kepemimpinan karismatik ini mempunyai daya energi yang kuat, daya Tarik, dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang cukup besar.

Adapun karakteristik gaya kepemimpinan karismatik ini yaitu;<sup>18</sup>

- 1) Kata – katanya menjadi fatwa bagi para pengikutnya.
- 2) Pemimpin karismatik siap berkorban dan menderita
- 3) Pemimpin karismatik sangat sensitive merasakan kesulitan orang lain dan segera berbuat sesuatu untuk menolongnya.

Dari beberapa ciri-ciri pemimpin karismatik di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin karismatik sangat memperdulikan pengikutnya bahkan pemimpin tersebut rela berkorban demi pengikutnya. Namun semua hal tersebut juga ada batasan dalam mengikuti keinginan para pengikutnya sehingga para pengikut diberi ruang untuk kemandirian dan bebas berinovasi dalam menjalankan tugas – tugas dari pekerjaan mereka.

---

<sup>17</sup> P.Siagan Sondang, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta,1994, hal. 37

<sup>18</sup> Muhammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga pendidikan*, Malang: UIN Maliki Press,2010 hal.18.

Perbedaan nya terletak pada ruang lingkup definisi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan karismatik, bahwa hal itu masuk dalam ruang lingkup aspek gaya kepemimpinan transformasional mencakup pengertian kepemimpinan karismatik dari sisi aspek *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut. Serta aspek *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang perhatian.

## 2. Kontrol Diri

### a. Pengertian Kontrol Diri

Sangat banyak teori yang dapat dikemukakan sehubungan dengan pengertian kontrol diri ini. Lihat saja misalnya pendapat Chaplin, yang menjelaskan bahwa *selfcontrol* atau kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri; kemampuan untuk menekan atau merintangai impuls-impuls atau tingkah laku impulsif.

Sedangkan menurut Carlson, mengartikan kontrol diri sebagai kemampuan seseorang dalam merespon sesuatu, selanjutnya juga dicontohkan, seorang anak dengan sadar menunggu *reward* yang lebih sadar dibandingkan jika dengan segera tetapi mendapat yang lebih kecil dianggap melebihi kemampuan kontrol diri.

Menurut Lazarus dalam Aris Aprianto dijelaskan bahwa kontrol diri menggambarkan individu melalui perkembangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun guna meningkatkan hasil dan tujuan tertentu sebagaimana yang diinginkan.

Sementara itu Goleman, memaknai kontrol diri sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri mengendalikan tindakan dengan pola yang sesuai dengan usia, suatu kendali batiniah. Begitupun dengan pendapat Bandura dan Mischel, sebagaimana dikutip Carlson, yang mengatakan bahwa kontrol diri merupakan

kemampuan individu dalam merespon suatu situasi. Demikian pula dengan Piaqet yang mengartikan tingkah laku yang dilakukan dengan sengaja dan mempunyai tujuan yang jelas tetapi dibatasi oleh situasi yang khusus sebagai kontrol diri.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kontrol diri dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku yang mengandung makna, yaitu untuk melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri seseorang, maka akan semakin intens pula orang tersebut mengadakan pengendalian terhadap tingkah laku.

#### **b. Ciri – ciri Kontrol Diri**

Sebagian orang mencampuradukkan sikap mengontrol diri dengan sikap kaku, keras, tegang atau terhambat. Sikap ini tentunya sangat berbeda, karena orang yang bisa mengontrol dirinya, sangat mampu untuk bersikap fleksibel pula. Sementara yang kaku dan terhambat, bisa saja tampil terkontrol, tetapi mudah patah, dan bahkan bisa meledak, lepas kontrol. Orang yang terkontrol biasanya akan tampil terpercaya di pergaulan dan pekerjaan, berintegritas dan yang paling penting, mempunyai daya adaptasi terhadap perubahan.

Menurut Hurlock, ada tiga kriteria yang menentukan apakah kontrol emosi dapat diterima secara sosial atau tidak kontrol emosi dapat diterima bila reaksi masyarakat terhadap pengendalian emosi adalah positif. Namun reaksi positif saja tidaklah cukup karenanya perlu diperhatikan kriteria lain, yaitu efek yang muncul setelah mengontrol emosi terhadap kondisi fisik dan praktis, kontrol emosi seharusnya tidak membahayakan fisik, dan psikis individu. Artinya dengan mengontrol emosi kondisi fisik dan psikis individu harus membaik. Dari sinilah ia memaparkan tiga kriteria emosi yang masuk, sebagai berikut:

1) Dapat melakukan kontrol diri yang bisa di terima secara sosial.

- 2) Dapat memahami seberapa banyak kontrol yang dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhannya dan sesuai dengan harapan masyarakat.
- 3) Dapat menilai situasi secara kritis sebelum meresponnya dan memutuskan cara beraksi terhadap situasi tersebut.

Kemampuan mengontrol diri sebagaimana diuraikan di atas pada hakikatnya berkembang seiring dengan bertambahnya usia. Salah satu tugas perkembangan yang harus dikuasai tenaga pendidik adalah mempelajari apa yang diharapkan oleh kelompok darinya dan kemudian mau membentuk perilakunya agar sesuai dengan harapan sosial tanpa harus dibimbing, diawasi, didorong dan diancam seperti hukuman seperti yang dialami waktu anak-anak.

#### c. Jenis dan Aspek – aspek Kontrol diri

Block dan Block dalam Lazarus,<sup>19</sup> menjelaskan ada tiga jenis kualitas kontrol diri, yaitu *over control*, *under control*, dan *appropriate control*. Dapat dijelaskan bahwa *Over control* merupakan kontrol diri yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam beraksi terhadap stimulus. *Under control* merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impuls dengan bebas tanpa perhitungan yang masak. *Appropriate control* merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan impuls secara tepat.

Sedangkan berdasarkan Konsep Averill dalam Sarafino,<sup>20</sup> terdapat 3 aspek kontrol diri, yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), Kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decisional control*).

- 1) *Behavioral control* Merupakan kesiapan atau tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau

---

<sup>19</sup> Lazarus, R.S. *Patterns of Adjustment*. Tokyo: McGraw Hill Kogakusha, Ltd. 1976

<sup>20</sup> Sarafino, E.P. *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction* (4<sup>th</sup>.ed.). New York: John Wiley and Sons. 1994

memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini terbagi menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri atau sesuatu diluar dirinya. Individu yang kemampuan mengontrol dirinya baik akan mampu mengatur perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menempatkan tenggang waktu di antara rangkaian stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan memngatasi intensitasnya.

- 2) *Cognitive control* Merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif
- 3) *Decisional control* Merupakan kemampuan individu untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang

diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Dari uraian dan penjelasan di atas, maka untuk mengukur kontrol diri digunakan konsep averill aspek-aspek sebagai berikut :

- 1) Kontrol perilaku (*behavior control*),
- 2) Kontrol kognitif (*cognitive control*),
- 3) Mengontrol keputusan (*decisional control*).

Dengan ketiga aspek tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur terhadap teori kontrol diri.

#### **d. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kontrol Diri**

Faktor-faktor yang turut mempengaruhi kontrol diri seseorang biasanya disebabkan oleh banyak faktor. Orang yang memiliki kontrol diri pada stimulus atau situasi tertentu belum tentu sama dengan stimulus atau situasi yang lain. Namun pada dasarnya, kontrol diri itu secara garis besar dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

Adapun faktor -faktor internal yang mempengaruhi kontrol diri menurut Buck, dikatakan bahwa kontrol diri berkembang secara unik pada masing-masing individu. Dalam hal ini dikemukakan tiga sistem yang mempengaruhi perkembangan kontrol diri, yaitu: pertama, hirarki dasar biologi yang telah terorganisasi dan disusun melalui pengalaman evolusi. Kedua, yang dikemukakan oleh Mischel dkk, bahwa kontrol diri dipengaruhi usia seseorang. Menurutnya kemampuan kontrol diri akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia seseorang. Ketiga, masih menurut pendapat Mischel dkk, bahwa kontrol diri dipengaruhi oleh kontrol emosi. Kontrol emosi yang sehat dapat diperoleh bila memiliki

kekuatan ego, yaitu sesuatu kemampuan untuk menahan diri dari tindakan luapan emosi.<sup>21</sup>

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri seseorang yang bersifat internal, selain dapat dipengaruhi oleh hirarki dasar biologi yang telah terorganisasi dan tersusun melalui pengalaman evolusi, melainkan juga bisa disebabkan oleh kontrol emosi yang sehat diperoleh bila seorang memiliki kekuatan ego, yaitu suatu kemampuan untuk menahan diri dan tindakan luapan emosi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kontrol diri seseorang adalah kondisi sosio-emosional lingkungannya, terutama lingkungan keluarga dan kelompok teman sebaya. Apabila lingkungan tersebut cukup kondusif, dalam arti kondisinya diwarnai dengan hubungan yang harmonis, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh tanggung jawab, maka tenaga pendidik cenderung memiliki kontrol diri yang baik. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik telah mencapai kematangan emosi oleh faktor-faktor pendukung tersebut.

### **3. Kepatuhan Aturan**

#### **a. Pengertian Kepatuhan Aturan**

Kepatuhan aturan Kepatuhan berasal dari kata patuh, menurut Kamus besar Bahasa Indonesia,<sup>22</sup> patuh artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan, dan berdisiplin. Sedangkan aturan bermakna hasil perbuatan mengatur; (segala sesuatu) yang sudah diatur atau cara (ketentuan, patokan, petunjuk, perintah) yang telah ditetapkan supaya diturut.

Chaplin mendefinisikan kepatuhan dalam Aulia Ramdani<sup>23</sup> sebagai pemenuhan, mengalah, tunduk dengan kerelaan, membuat

---

<sup>21</sup> N.R. Carlson, *The Science of behavior*, (United States of Amerika; pearson education inc, 2007 hal. 99.

<sup>22</sup> Ebta Setiawan, "Patuh," Kamus besar Bahasa Indonesia Online versi 2.1, <https://kbbi.web.id/patuh> (diakses pada Rabu, 1 Agustus 2018).

<sup>23</sup> Aulia Ramdani, Psikoborneo, *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*. 2016. hal.574

suatu keinginan konformitas sesuai dengan harapan atau kemauan orang lain. Kepatuhan mengacu pada perilaku yang terjadi sebagai respon terhadap permintaan langsung yang berasal dari pihak lain. Kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut.

Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Seperti yang dikemukakan Tyler dalam Susilowati terdapat dua perspektif dasar kepatuhan pada hukum, yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental berarti individu dengan kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan yang berhubungan dengan perilaku. Perspektif normatif berhubungan dengan moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi. Seseorang lebih cenderung patuh pada hukum yang dianggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti patuh pada hukum karena hukum dianggap suatu keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti patuh pada peraturan karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku.

Secara normatif kepatuhan akan muncul karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya memiliki otoritas di dalam lingkungan sekolah tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepatuhan aturan adalah ketaatan seorang individu pada aturan, ketentuan, patokan, petunjuk atau perintah yang telah ditetapkan supaya dituruti.

#### **b. Aspek – aspek Kepatuhan Aturan**

Adapun dimensi-dimensi kepatuhan itu dijelaskan oleh Blass bahwa seseorang dapat dikatakan patuh terhadap orang lain, apabila seseorang tersebut memiliki tiga aspek kepatuhan yang terkait dengan sikap dan tingkah laku patuh.<sup>24</sup> Berikut adalah aspek – aspek kepatuhan:

1) Mempercayai (*belief*)

kepercayaan terhadap tujuan dari kaedah – kaidah bersangkutan, terlepas dari perasaan atau nilai-nilainya terhadap kelompok atau pemegang kekuasaan maupun pengawasannya.

2) Menerima (*accept*)

menerima dengan sepenuh hati perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar.

3) Melakukan (*act*)

melakukan isi perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar.

Peneliti menggunakan aspek yang dijelaskan Blass karena dipandang dapat menjelaskan dimensi kepatuhan terhadap aturan secara komprehensif.

### c. Tipe – tipe Kepatuhan Aturan

Kepatuhan terhadap peraturan merupakan sikap taat terhadap peraturan yang berlaku di suatu lingkungan. Kepatuhan aturan mengacu pada tipe kepatuhan yang memiliki beberapa tipe atau bentuk. Graham dalam Rifai,<sup>25</sup> menyebutkan adanya 5 tipe kepatuhan, yaitu:

1) *Otorarian*

Suatu kepatuhan tanpa reserve atau kepatuhan yang ikut – ikutan

---

<sup>24</sup> Fathin Farah Fadhillah, *Hubungan Antara Dukungan Sosial Sebaya Dan Gaya Pengasuhan Ustadzah Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Pada Santriwati Mts Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Sukoharjo*. (Semarang: UNES, 2016), hal 10.

<sup>25</sup> Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta: Sinar Grafika 2011

2) *Conformist*

Kepatuhan tipe ini memiliki tiga bentuk, yaitu a) *conformist directed*, yakni penyesuaian diri terhadap masyarakat atau orang lain. b) *conformist hedonist*, yakni kepatuhan yang berorientasi pada untung-rugi; c) *conformist integral*, yakni kepatuhan yang menyesuaikan kepentingan diri sendiri dengan kepentingan masyarakat.

3) *Compulsive deviant* Patuh yang tidak konsisten

4) *Hedonik psikopatik* Yaitu kepatuhan pada kekayaan tanpa memperhitungkan kepentingan orang lain.

5) *Supramoralits*

Kepatuhan karena keyakinan yang tinggi terhadap nilai – nilai moral.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tipe kepatuhan terhadap aturan didasarkan pada tipe kepatuhan dari graham, yaitu *otoritarian*. *Otorarian Conformist*, *Compulsive deviant*, *Hedonik psikopatik* dan *Supramoralits*

**d. Faktor – faktor kepatuhan aturan**

Efektifitas peraturan dalam suatu sistem organisasi juga tidak terlepas dari faktor ketaatan atau kepatuhan dari tiap anggota organisasi terhadap aturan yang ada. H.C. Kelman, dalam Ali Achmad <sup>26</sup> membedakan kualitas ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan dalam tiga jenis, yaitu:

- 1) Ketaatan yang bersifat *compliance*, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan hanya karena ia takut terkena sanksi.
- 2) Ketaatan yang bersifat *identification*, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan hanya karena takut hubungan baiknya dengan seseorang menjadi rusak.

---

<sup>26</sup> Achmad Ali, Menguak teori hukum dan teori peradilan, Jakarta: KENCANA 2009 hal 279

- 3) Ketaatan yang bersifat *internalisation*, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan karena benar-benar ia merasa bahwa aturan tersebut materi dan spiritnya sesuai dengan nilai-nilai intrinsik yang dianutnya.

Peraturan berjalan kurang efektif bila derajat ketaatannya hanya berkisar di *compliance* atau *identification* saja. Sebaliknya, bila derajat kepatuhannya mencapai *internalisation*, berarti kualitas efektifitas peraturan tersebut sudah sangat tinggi, sehingga sistem berjalan sesuai dengan aturan yang ada tanpa menekankan fungsi kontrol yang ketat.

#### **4. Tenaga Pendidik**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>27</sup>

Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>28</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Menurut Moh. Fadhil A Jamali dalam Nafis, pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaanya sesuai dengan kemampuan dasar manusia.<sup>29</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal seperti; pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian – penelitian sebelumnya terletak pada perpaduan variabel yang akan diteliti serta tempat penelitiannya. Sejauh ini peneliti belum menemukan judul yang sama variabel fokus dan lokusnya baik dari sisi perpaduan variabel yang akan diteliti maupun tempat penelitiannya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable yang akan diteliti serta tempat penelitiannya.

Peneliti mengambil manfaat dari penelitian sebelumnya yang menyinggung variabel gaya kepemimpinan transformasional, Delphina Proborini Pangestu dan Roy Setiawan yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Muhammad Karim, Pemimpin Transformasional di Lembaga pendidikan, Kemudian Nidaul Khasanah, penelitian mengenai pengaruh antara tiga variabel dengan teknik analisis regresi linier, Fathin Farah Fadhilah, Hubungan Antara Dukungan Sosial Sebaya Dan Gaya Pengasuhan Ustadzah Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Pada Santriwati Mts Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Sukoharjo. Aulia

---

<sup>29</sup> Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 84-85

Ramdani, dalam ejournal Psikologi Universitas Mulawarman, berkaitan dengan teori kepatuhan aturan. Terakhir hasil penelitian tesis Shifayasfina Yukel, Tesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pringsewu. (Lampung: Universitas Lampung Bandar Lampung

### C. Kerangka Berfikir

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Interaksi yang timbul antara pemimpin dengan bawahannya ditandai dengan pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 3 dimensi yaitu; 1. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi atau dipuji para pengikut. 2. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok. 3. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru. 4. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan Individu bawahannya.

Gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi akan menciptakan kepatuhan aturan para pengikutnya. Dan masalah kepatuhan aturan dikemudian hari lebih dimungkinkan jika kepemimpinan atasannya

rendah, bukan hanya itu ditemukan bahwa pemimpin yang gaya kepemimpinan atasannya rendah juga lebih cenderung menjadi salah satu penyebab berkurangnya kepatuhan para pengikutnya seperti; terlambat masuk kelas, tidak mengerjakan tugas – tugas secara baik, bahkan berpotensi melakukan tindak kriminal.

Gaya kepemimpinan transformasional membawa dampak yang positif terhadap perilaku tenaga pendidik, sehingga dapat dikatakan bahwa ketidak patuhan aturan tenaga pendidik dapat ditekan atau dikontrol dengan menciptakan gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada sekolah dan tenaga pendidik.

Terdapat 3 aspek kontrol diri, yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), Kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decisional control*).

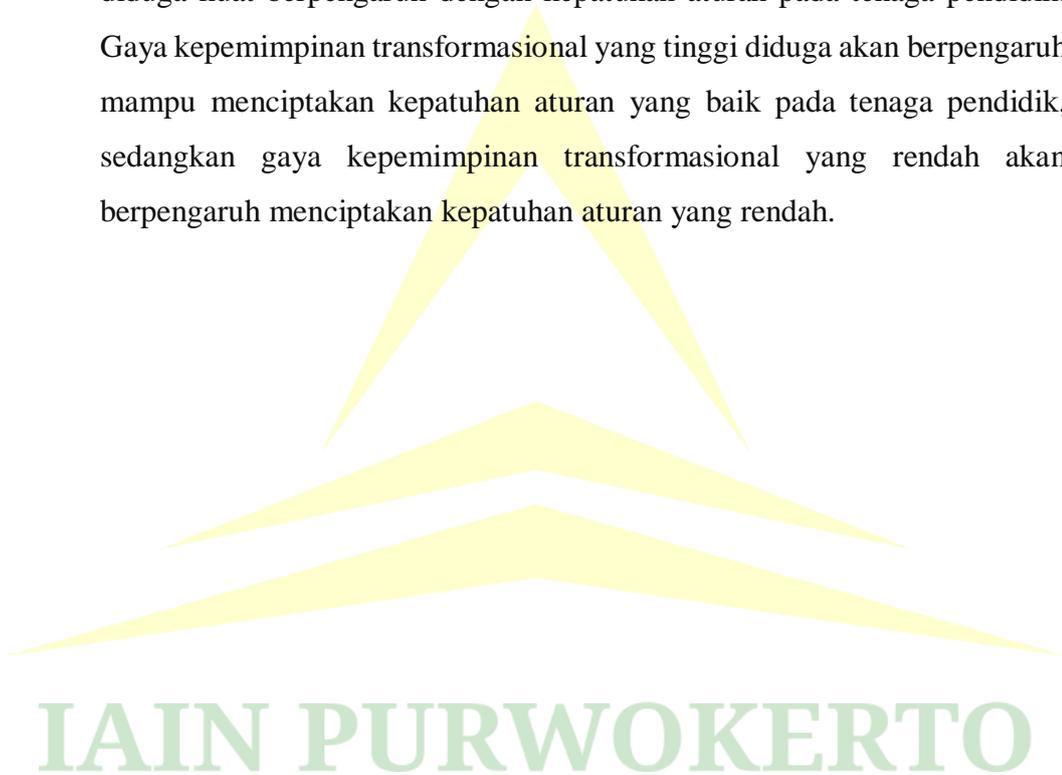
Kontrol diri seseorang yang bersifat internal, selain dapat dipengaruhi oleh hirarki dasar biologis, melainkan juga bisa disebabkan oleh kontrol emosi yang sehat yaitu kemampuan untuk menahan diri terhadap sesuatu. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kontrol diri seseorang adalah kondisi sosio-emosional lingkungannya, terutama lingkungan keluarga dan kelompok teman sebaya. Apabila lingkungan tersebut cukup kondusif, dalam arti kondisinya diwarnai dengan hubungan yang harmonis, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh tanggung jawab, maka tenaga pendidik cenderung memiliki kontrol diri yang baik.

Kepatuhan aturan artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan, dan berdisiplin. Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Secara normatif kepatuhan akan muncul karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku bahwa pimpinan atau kepala sekolah dalam lembaga pendidikan dengan gaya kepemimpinannya memiliki otoritas di dalam lingkungan sekolah tersebut.

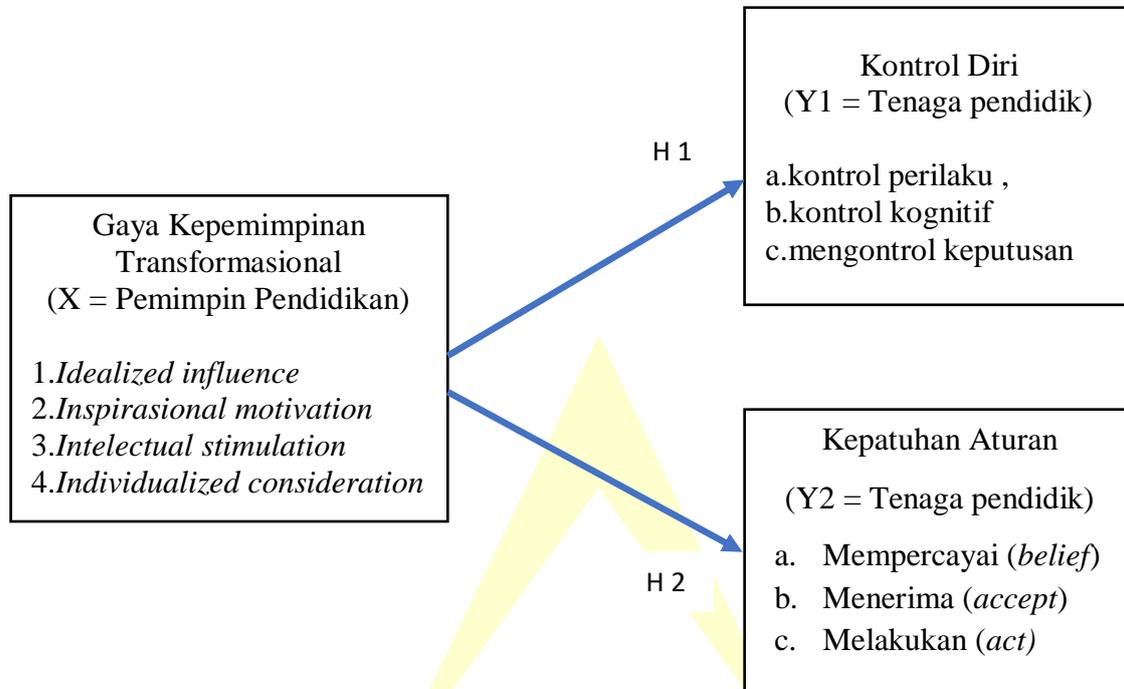
Tenaga pendidik yang mempunyai kepatuhan aturan yang baik akan dapat mengontrol perilaku sesuai dengan peraturan, sedangkan tenaga

pendidik yang tidak mempunyai kepatuhan aturan tidak dapat mengontrol perilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hipotesa tersebut dapat dikatakan bahwa kepatuhan aturan berpengaruh pada perilaku positif tenaga pendidik.

Berdasarkan kajian teori diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kepatuhan aturan berpengaruh pada perilaku positif pada pelakunya atau dapat mendorong untuk berperilaku baik bagi pelakunya, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional diduga kuat berpengaruh dengan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik. Gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi diduga akan berpengaruh mampu menciptakan kepatuhan aturan yang baik pada tenaga pendidik, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional yang rendah akan berpengaruh menciptakan kepatuhan aturan yang rendah.



Gambar 1  
Kerangka Berfikir



## Hipotesis

Berdasarkan latarbelakang masalah, tujuan penelitian dan Landasan teori maka peneliti mengajukan hipotesis berikut:

### 1. Hipotesis Deskriptif

- a. H0 Gaya kepemimpinan transformasional di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas tinggi jika nilai mean actual lebih tinggi dari mean teoritik.  
H1 Gaya kepemimpinan transformasional di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas rendah jika nilai mean actual lebih rendah dari mean teoritik.
- b. H0 Kontrol diri pada tenaga pendidik di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas tinggi jika nilai mean aktual lebih tinggi dari mean teoritik.

H1 Kontrol diri pada tenaga pendidik di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas rendah baik jika nilai mean actual lebih rendah dari mean teoritik.

- c. H0 Kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas tinggi jika nilai mean aktual lebih tinggi dari mean teoritik.

H1 Kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di pondok pesantren zam zam Muhammadiyah Banyumas rendah baik jika nilai mean actual lebih rendah dari mean teoritik.

**2. Hipotesis Asosiatif**

- a. H0 Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri pada tenaga Pendidik di Ponpes Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas

H1 Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap Kontrol diri pada tenaga Pendidik di Ponpes Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas

- b. H0 Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap Kepatuhan Aturan pada tenaga Pendidik di Ponpes Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas.

H1 Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap Kepatuhan Aturan pada tenaga Pendidik di Ponpes Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Paradigma adalah kumpulan tentang asumsi, konsep, atau proposisi yang secara logis dipakai peneliti.<sup>30</sup> Istilah paradigma pertama kali diperkenalkan oleh Thomas Kuhn dan kemudian dipopulerkan oleh Robert Friedrichs.

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berparadigma positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.<sup>31</sup>

Menurut Suprpto<sup>32</sup> Alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari responden terhadap pertanyaan atau butir – butir yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier Variabel yang memengaruhi disebut *Independent Variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *Dependent Variable* (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kontrol diri (Y1), kepatuhan aturan (Y2).

### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah di Pondok pesantren Modern Zam - Zam Muhammadiyah Cilongok Kabupaten Banyumas. Pemilihan lokasi ini didasari oleh alasan bahwa tempatnya mudah dijangkau oleh peneliti.

---

<sup>30</sup> Asmadi Alsas, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal 32.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta. 2011), hal 8.

<sup>32</sup> J. Suprpto, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2003) hal 80.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak diterima usulan penelitian sampai selesai yaitu dari bulan Oktober sampai April 2019.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian disebut oleh azwar sebagai Populasi<sup>33</sup>. Adapun Sugiono juga menjelaskan populasi merupakan lingkungan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti dan kualitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di pondok pesantren modern Zam-zam Cilongok Banyumas yang berjumlah 120 tenaga pendidik.

#### 2. Sampel

Sampel menurut azwar adalah sebagian dari populasi.<sup>34</sup> Sedangkan menurut Hadi sampling adalah cara atau Teknik yang digunakan peneliti untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling populasi yaitu pengambilan populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian, hal ini disebabkan karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak sehingga sangat memungkinkan untuk dilakukan pengambilan semua populasi.

### D. Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan 1 variabel bebas dan 2 variabel terikat yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Variabel Bebas** : X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

**Variabel Terikat** : Y1 = Kontrol Diri

: Y2 = Kepatuhan Aturan

Variabel bebas X1 merujuk pada semua pimpinan yang berada di Pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas yang disebut dengan nama jabatan Ditektur, wakil Direktur dan Kepala

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2009). hal 120

<sup>34</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta 2010) hal 109

sekolah. Adapun variable terikat Y1 kontrol diri dan variabel terikat Y2 kepatuhan aturan merujuk pada Kontrol diri setiap individu tenaga pendidik yang menjadi objek penelitian di pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.

Sedangkan indikator dalam penelitian ini merupakan turunan dari sub variabel penelitian yang berupa perilaku konkrit atau operasional dari aspek – aspek yang terdapat dalam teori-teori di variabel X1, Y1 dan Y2. sebagaimana digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel X1**

a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) merupakan pemimpin yang menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut. diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Pemimpin merupakan *Role Model* (panutan) bagi bawahannya.
- 2) Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Pemimpin menanamkan rasa bangga pada bawahan selama bergabung bersamanya.
- 4) Pemimpin Tenaga pendidik mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai.
- 5) Pemimpin memberikan uswah khasanah (contoh yang baik) pada pegawai
- 6) Pemimpin menumbuhkan semangat pada para pegawai.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada orang-orang dibawah strukturnya terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok diukur dari indikator berikut ini:

- 1) Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik

- 2) Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri bawahan dalam melakukan pekerjaan.
  - 3) Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa tujuan akan tercapai.
  - 4) Pemimpin membangkitkan antusiasme bawahan untuk melakukan pekerjaan.
  - 5) Pemimpin mengambarkan visi dalam pembinaan kepada bawahan
  - 6) Pemimpin menginspirasi bawahan dalam pekerjaan
  - 7) Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan bawahannya dengan jelas.
- c. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru melalui indikator sebagai berikut :
- 1) Pemimpin mendorong bawahan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - 2) Pemimpin mendorong bawahan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - 3) Pemimpin bawahan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan Tenaga pendidik.
  - 4) Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.
  - 5) Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.
  - 6) Pemimpin membantu menyelesaikan masalah bawahannya
  - 7) Pemimpin mengalokasikan waktunya untuk mengisi kajian keilmuan kepada bawahannya.
  - 8) Pemimpin memberikan akses secara luas untuk mengembangkan informasi dan pengetahuan melalui fasilitas internet

d. Perhatian Individu (*Individualized consideration*) menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan Individu bawahannya diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri bawahannya
- 2) Pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.
- 3) Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami bawahannya.
- 4) Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri bawahannya.
- 5) Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.
- 6) Pemimpin bersedia menyelesaikan masalah dan kesulitan yang Tenaga pendidik alami
- 7) Pemimpin mengizinkan bawahannya dalam melanjutkan studi lanjut.
- 8) Pemimpin menjenguk saat bawahannya sakit
- 9) Pemimpin mengunjungi hajatan yang diadakan

## 2. Kontrol Diri sebagai Variabel Y1

a. Kontrol perilaku (*behavior control*), mengontrol perilaku. hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Tenaga pendidik mengerjakan sesuatu yang bermanfaat untuk mengisi waktu luang
- 2) Meskipun terasa berat, Tenaga pendidik tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan
- 3) Tenaga pendidik kehilangan kesabaran apabila sedang marah
- 4) Biasanya Tenaga pendidik dapat menyembunyikan luapan kegembiraan pada diri Tenaga pendidik.

- 5) Bila Tenaga pendidik ingin melakukan sesuatu, tidak langsung mengerjakan tanpa berfikir panjang
  - 6) Tenaga pendidik akan mencari kesibukan disaat menunggu seseorang
  - 7) Tenaga pendidik membiarkan saja televisi/radio menyala meskipun mengganggu pekerjaan Tenaga pendidik
  - 8) Tenaga pendidik melakukan sesuatu yang Tenaga pendidik suka, dari pada sesuatu yang penting untuk dikerjakan
  - 9) Tenaga pendidik biasa menepati janji supaya merasa nyaman
  - 10) Dalam keadaan tertekan Tenaga pendidik meningkatkan tekanan dan kecepatan bicara Tenaga pendidik untuk meredakan tekanan tersebut
- b. Kontrol kognitif (*cognitive control*), mengantisipasi dan mengontrol suatu peristiwa diukur melalui indikator sebagai berikut :
- 1) Saat tertekan, Tenaga pendidik berusaha mengingat hal-hal dapat membuat tenang
  - 2) Tenaga pendidik tidak akan menertawakan tindakan bodoh yang dilakukan orang
  - 3) Tenaga pendidik meyakini diri dapat mengubah nasib bila ada keberuntungan yang menyertai Tenaga pendidik
  - 4) Tenaga pendidik marah bila melihat siswa yang tidak sopan.
  - 5) Tenaga pendidik akan menghindari orang yang sedang marah, daripada terpengaruh bila berada didekatnya
  - 6) Tenaga pendidik tidak terlibat pertengkaran dengan teman meskipun masalahnya kecil
  - 7) Walau jam aktif KBM, tetapi Tenaga pendidik tetap pergi tanpa memperdulikan ijin kepada pimpinan
  - 8) Kritik yang ditunjukkan kepada Tenaga pendidik akan diterima dengan lapang dada meski terasa pedas.

- 9) Tenaga pendidik selalu berhati-hati berbuat, karena ia yakin setiap perbuatan akan mendapat balasan yang setimpal
  - 10) Tidak sulit bagi Tenaga pendidik memaafkan pimpinan yang dipercayai melakukan perbuatan yang mengecewakan Tenaga pendidik
- c. Mengontrol keputusan (*decisional control*). Pengambilan keputusan seseorang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:
- 1) Meskipun sedang marah, Tenaga pendidik tetap mempertimbangkan tindakan dengan hati-hati
  - 2) Tenaga pendidik tidak akan marah jika ada orang yang menyinggung perasaan
  - 3) Meskipun waktunya masih kurang, Tenaga pendidik tetap ingin menyelesaikan jam pelajaran
  - 4) Ketika Tenaga pendidik melakukan kesalahan dalam suatu tugas, maka tetap akan menyelesaikan tugas tersebut.
  - 5) Tenaga pendidik berusaha untuk tidak menunjukkan kesedihan dihadapan pimpinan, meskipun hati begitu sedih
  - 6) Saat Tenaga pendidik jengkel, tidak memarahi siswa yang diajar di kelas.
  - 7) Saat Tenaga pendidik jengkel dan marah terhadap siswa, maka menghindarinya untuk sementara waktu sampai kejengkelan dan kemerahan Tenaga pendidik reda
  - 8) Tenaga pendidik dapat menghindari perselisihan dengan teman, meskipun menyangkut masalah yang besar sekalipun
  - 9) Tenaga pendidik akan menarik nafas beberapa kali saat marah agar terasa lebih tenang
  - 10) Tenaga pendidik dapat memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh teman

### 3. Kepatuhan Aturan sebagai Variabel Y2

a. Mempercayai (*belief*) kepercayaan terhadap tujuan dari kaedah – kaidah bersangkutan, terlepas dari perasaan atau nilai-nilainya terhadap kelompok atau pemegang kekuasaan. hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Tenaga pendidik tetap memberi tugas dan ulangan harian walau tidak ada perintah atau peringatan dari pimpinan
- 2) Tenaga pendidik menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan
- 3) Tenaga pendidik menggunakan seragam sesuai dengan peraturan
- 4) Tenaga pendidik menjalankan tugas kepanitiaan sesuai dengan instruksi atasan
- 5) Tenaga pendidik mengikuti workshop yang diselenggarakan
- 6) Tenaga pendidik mengikuti pembinaan rutin pekanan
- 7) Tenaga pendidik menjaga kebersihan lingkungan sekolah
- 8) Tenaga pendidik mengikuti arahan dan perintah atasan
- 9) Tenaga pendidik tetap mengikuti arahan pimpinan jika tidak sependapat
- 10) Tenaga pendidik sesuaikan data sesuai dengan kenyataan dalam melaporkan kegiatan bulanan

b. Menerima (*accept*) menerima dengan sepenuh hati perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Tenaga pendidik selalu senang hai mengikuti peraturan sekolah
- 2) Tenaga pendidik pernah lupa memiliki jam piket jaga
- 3) Tenaga pendidik membandingkan tugas pribadi dengan orang lain
- 4) Tenaga pendidik mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan atasan
- 5) Tenaga pendidik merokok selama pelajaran berlangsung

- 6) Tenaga pendidik meninggalkan tugas piket saat ujian berlangsung
  - 7) Tenaga pendidik sibuk menyiapkan rencana pembelajaran saat waktu senggang
  - 8) Tenaga pendidik berupaya membeli kelengkapan seragam sesuai aturan
  - 9) Tenaga pendidik tidak menghadiri undangan rapat
  - 10) Tenaga pendidik mengabsen siswa dan mengisi jurnal kelas setiap jam pelajaran Tenaga pendidik
- c. Melakukan (*act*) melakukan isi perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar. Hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :
- 1) Tenaga pendidik setiap hari datang tepat waktu
  - 2) Tenaga pendidik tidak datang ke kantor tanpa alasan yang jelas
  - 3) Tenaga pendidik mengajar sesuai jadwal
  - 4) Tenaga pendidik akan bertukar jadwal mengajar jika sakit
  - 5) Tenaga pendidik mengirim surat izin jika Tenaga pendidik tidak datang sesuai jadwal
  - 6) Tenaga pendidik menyiapkan RPP setiap pekan atau bulan
  - 7) Tenaga pendidik tidak pernah melewatkan jam pelajaran walau satu kali
  - 8) Tenaga pendidik melakukan absensi kehadiran
  - 9) Tenaga pendidik keluar kelas sebelum bel berbunyi
  - 10) Tenaga pendidik meninggalkan kelas saat pelajaran masih aktif

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara – cara yang dapat digunakan oleh penelitian untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik yang berbentuk skala.

Skala adalah suatu teknik penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berisi aspek – aspek yang hendak diukur

dan harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala likert biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.<sup>36</sup>

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem – aitem soal yang dapat berupa pernyataan. Adapun bentuk skala dalam penelitian ini berupa pernyataan dengan empat alternatif bentuk jawaban yang harus dipilih oleh responden. Alternatif jawaban telah disediakan pada skala likert yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam skala ini terdiri atas pernyataan bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang berisi tentang hal hal yang bersifat positif mengenai variabel penelitian. Sedangkan pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan yang berisi tentang hal hal yang sifatnya negative mengenai Variabel penelitian.

### **1. Skala gaya kepemimpinan transformasional**

Untuk membuat skala gaya kepemimpinan transformasional dengan menggunakan skala likert diperlukan suatu rancangan aitem agar dalam penyusunan skala tersebut tercapai dan sesuai dengan aspek yang ingin diukur. Aspek dari gaya kepemimpinan Transformasional yaitu *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation* dan *Individualized consideration*. Adapun skor dan blueprint yang digunakan pada skala gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

---

<sup>35</sup> Sumardi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2004) hal 15

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta. 2009) hal 8

Tabel 1.

Skor penilaian skala gaya kepemimpinan transformasional

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favourable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourable</i>	1	2	3	4

Tabel 2.

Blueprint skala gaya kepemimpinan transformasional

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	<i>Idealized influence</i>	1,3,5	2,4,6	6
2.	<i>Inspirational motivation</i>	7,9,11,13	8,10,12	7
3.	<i>Intelectual stimulation</i>	14,16,18,20	15,17,19,21	8
4.	<i>Individualized consideration</i>	22,24,26,28,30	23,25,27,29	9
Total Aitem				30

## 2. Skala Kontrol Diri

Untuk membuat skala kontrol diri dengan menggunakan skala likert diperlukan suatu rancangan item agar dalam penyusunan skala tersebut tercapai dan sesuai dengan aspek yang ingin diukur. Aspek dari Kontrol diri yaitu;

- a. Kontrol perilaku (*behavior control*),
- b. Kontrol kognitif (*cognitive control*), dan
- c. Mengontrol keputusan (*decisional control*).

Adapun skor dan blueprint yang digunakan pada skala Kontrol diri sebagai berikut.

Tabel 2.

Skor penialain skala Kontrol diri

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favourable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourable</i>	1	2	3	4

Tabel 3.

*Blueprint* skala Kontrol diri

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	kontrol perilaku ( <i>behavior control</i> )	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10	10
2.	Kontrol kognitif ( <i>cognitive control</i> ),	11,13,15,17,19	12,14,16,18,20	10
3.	Mengontrol keputusan ( <i>decisional control</i> ).	21,23,25,27,29	22,24,26,28,30	10
Total Aitem				30

### 3. Skala Kepatuhan Aturan

Dalam penyusunan skala kepatuhan aturan penulis menggunakan skala likert dengan aspek Kepatuhan yang bersifat *compliance*, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan hanya karena ia takut terkena sanksi. Kepatuhan yang bersifat *identification*, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan hanya karena takut hubungan baiknya dengan seseorang menjadi rusak. Kepatuhan yang bersifat *internalisation*, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan karena benar-benar ia merasa bahwa aturan tersebut materi dan spiritnya sesuai dengan nilai-nilai intrinsik yang dianutnya.

Tabel 4.

*Blueprint* skala kepatuhan aturan

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Mempercayai ( <i>belief</i> )	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10	10
2.	Menerima ( <i>accept</i> )	11,13,15,17,19	12,14,16,18,20	10
3.	Melakukan ( <i>act</i> )	21,23,25,27,29	22,24,26,28,30	10
Total Aitem				30

## F. Instrumen Penelitian

Penelitian adalah suatu proses menyelidiki secara sistematis yang diperuntukkan pada penyediaan informasi untuk menyelesaikan suatu masalah. Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, keberadaan instrumen penelitian merupakan bagian yang sangat urgen dan termasuk dalam komponen metodologi penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti.

Ibnu Hadjar berpendapat bahwa instrumen adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif.<sup>37</sup> Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto,<sup>38</sup> instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah olehnya.

Lebih terang lagi pendapat Sumadi Suryabrata<sup>39</sup> bahwa Instrumen pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk merekam keadaan dan aktivitas atribut – atribut psikologis. Atribut – atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi kognitif dan atribut non kognitif. Sumadi mengemukakan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya

<sup>37</sup> Ibnu Hadjar. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1996) hal 160.

<sup>38</sup> Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2000) hal 134.

<sup>39</sup> Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008) hal 52.

adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non-kognitif, perangsangnya adalah pernyataan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah. Instrumen penelitian dapat diartikan pula sebagai alat untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian.

## **1. Instrumen Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1))**

### **a. Definisi Konseptual**

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa tim dalam organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin ber gaya transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Interaksi yang timbul antara pemimpin dengan bawahannya ditandai dengan pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 dimensi yaitu;

- 1) *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi atau dipuji pengikut.

- 2) *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- 3) *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
- 4) *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan Individu bawahannya. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan Transformasional adalah skala gaya kepemimpinan Transformasional.

#### **b. Definisi Operasional**

Secara operasional gaya kepemimpinan dapat didefinisikan secara rinci dengan sebuah indicator – indicator setiap sub variabelnya, Sedangkan indikator dalam penelitian ini merupakan turunan dari sub variabel penelitian yang berupa perilaku konkrit atau operasional dari aspek – aspek yang terdapat dalam teori-teori di variabel X1, Y1 dan Y2. Sebagaimana dirinci sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) merupakan pemimpin yang menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi atau dipuji pengikut. diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a) Pemimpin merupakan *Role Model* (panutan) bagi bawahannya
  - b) Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.
  - c) Pemimpin menanamkan rasa bangga pada bawahan selama bergabung bersamanya.
  - d) Pemimpin Tenaga pendidik mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai.

- e) Pemimpin memberikan *uswah khasanah* (contoh yang baik) pada pegawai
  - f) Pemimpin menumbuhkan semangat pada para pegawai.
- 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada orang-orang dibawah strukturnya terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok diukur dari indikator berikut ini:
- a) Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik
  - b) Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri bawahan dalam melakukan pekerjaan.
  - c) Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa tujuan akan tercapai.
  - d) Pemimpin membangkitkan antusiasme bawahan untuk melakukan pekerjaan.
  - e) Pemimpin menggambarkan visi dalam pembinaan kepada bawahan
  - f) Pemimpin menginspirasi bawahan dalam pekerjaan
  - g) Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan bawahannya dengan jelas.
- 3) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru melalui indikator sebagai berikut :
- a) Pemimpin mendorong bawahan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b) Pemimpin mendorong bawahan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c) Pemimpin bawahan bersemangat untuk mendengarkan ide atau gagasan dari Tenaga pendidik.

- d) Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional dan logis.
  - e) Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.
  - f) Pemimpin membantu menyelesaikan masalah bawahannya
  - g) Pemimpin mengalokasikan waktunya untuk mengisi kajian keilmuan kepada bawahannya.
  - h) Pemimpin memberikan akses secara luas untuk mengembangkan informasi dan pengetahuan melalui fasilitas internet
- 4) Perhatian Individu (*Individualized consideration*) menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan Individu bawahannya diukur melalui indikator sebagai berikut:
- a) Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri bawahannya
  - b) Pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.
  - c) Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami bawahannya.
  - d) Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri bawahannya.
  - e) Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.
  - f) Pemimpin bersedia menyelesaikan masalah dan kesulitan yang Tenaga pendidik alami
  - g) Pemimpin mengizinkan bawahannya dalam melanjutkan studi lanjut.
  - h) Pemimpin menjenguk saat bawahannya sakit
  - i) Pemimpin mengunjungi hajatan yang diadakan

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi – kisi instrument berdasarkan rincian indikator yang telah dijadikan pedoman angket penelitian sebagai berikut:

Tabel 6.

Kisi Kisi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Variabel Y Gaya Kepemimpinan Transformasional	Indikator	Nomor Butir Soal
1.	Pengaruh Ideal ( <i>Idealized influence</i> )	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) bagi bawahannya	1
		Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	2
		Pemimpin menanamkan rasa bangga pada bawahan selama bergabung bersamanya.	3
		Pemimpin Tenaga pendidik mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai.	4
		Pemimpin memberikan uswah khasanah (contoh yang baik) pada pegawai	5
		Pemimpin menumbuhkan semangat pada para pegawai.	6

2	Motivasi Inspirasional ( <i>Inspirational motivation</i> )	Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik	7
		Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri bawahan dalam melakukan pekerjaan.	8
		Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa tujuan akan tercapai.	9
		Pemimpin membangkitkan antusiasme bawahan untuk melakukan pekerjaan.	10
		Pemimpin menggambarkan visi dalam pembinaan kepada bawahan	11
		Pemimpin menginspirasi bawahan dalam pekerjaan	12
		Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan bawahannya dengan jelas.	13
3.	Stimulasi intelektual ( <i>Intellectual stimulation</i> )	Pemimpin mendorong bawahan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	14
		Pemimpin mendorong bawahan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	15
		Pemimpin bawahan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan Tenaga pendidik.	16
		Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	17

		Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	18
		Pemimpin membantu menyelesaikan masalah bawahannya	19
		Pemimpin mengalokasikan waktunya untuk mengisi kajian keilmuan kepada bawahannya.	20
		Pemimpin memberikan akses secara luas untuk mengembangkan informasi dan pengetahuan.	21
4.	Perhatian Individu	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri bawahannya	22
		Pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.	23
		Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami bawahannya.	24
		Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri bawahannya.	25
		Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	26
		Pemimpin bersedia menyelesaikan masalah dan kesulitan yang Tenaga pendidik alami	27

		Pemimpin mengizinkan bawahannya dalam melanjutkan studi lanjut.	28
		Pemimpin menjenguk saat bawahannya sakit	29
		Pemimpin mengunjungi hajatan yang diadakan	30

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif ini adalah Skala. Peneliti lebih memilih jenis penelitian menggunakan Teknik skala. Karena menggunakan skala mempunyai validitas yang tinggi, reliabilitasnya yang andal dan utilitas yang baik. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Hal ini senada dengan pendapat Yusuf.<sup>40</sup>

#### e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tingkat kepercayaan yang diberikan pada kesimpulan penelitian bergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Tingkat akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran yang diperoleh bergantung pada tingkat validitas dan reliabilitas dari alat ukur atau instrumen yang digunakan.<sup>41</sup>

Apabila instrumen penelitian tidak valid atau tidak relevan dengan tujuan penelitian dan tidak reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan subjek yang sesungguhnya. Skala yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

<sup>40</sup> Yusuf Muri. *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. (Jakarta. PT Fajar Interpratama lrata. 2013) hal 28

<sup>41</sup> Azwar, "*Metodologi Penelitian*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013). Hal 176

terlebih dahulu dilakukan uji validitas (*test of validity*) dan reliabilitas (*test of reliability*).

### 1) Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Suatu instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat digunakan untuk pengukuran.<sup>42</sup>

Teknik ststistik yang digunakan untuk mengukur validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari karl pearson yang dihitung menggunakan progam SPSS 20.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\Sigma y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono, dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Jenis-jenis validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut:

---

<sup>42</sup> Azwar, “*Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013). Hal 176

- a) Validitas Isi: kadang-kadang disebut dengan face validity, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar
- b) Validitas Kriteria: diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan  $> 0,30$  maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS.

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yaitu koefisien reliabilitas yang berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1. Semakin nilai koefisien mendekati angka 1 maka instrumen penelitian semakin konsisten atau dapat dipercaya.<sup>43</sup>

Berdasarkan penjelasan terdapat beberapa cara untuk mencari reliabilitas yakni<sup>44</sup>: (1) Dengan rumus Spearman-Brown (2) Dengan rumus Flanagan (3) Dengan rumus Rulon (4) Dengan rumus K-R 20 (5) Dengan rumus K-R 21 (6) Dengan rumus Hoyt (7) Dengan rumus Alpha. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Alpha yang dihitung dengan program SPSS 20. koefisien dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk Cronbach Alpha adalah

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

<sup>43</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013). Hal 83

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002) hal 239

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi skor butir soal ke- $i$

$i$  = 1, 2, 3, 4, ... $n$

$\sigma_t^2$  = Variansi total

Uji validitas dan reliabilitas sangat diperlukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang digunakan untuk penelitian tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur skala yang sedang diukur.

## 2. Instrumen Variabel Bebas (Kontrol Diri (Y1))

### a. Definisi Konseptual

Kontrol diri dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku yang mengandung makna, yaitu untuk melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri seseorang, maka akan semakin intens pula orang tersebut mengadakan pengendalian terhadap tingkah laku. Adapun control diri terdapat 3 aspek yaitu;

- 1) Kontrol perilaku (*behavior control*)
- 2) Kontrol kognitif (*cognitive control*)
- 3) Mengontrol keputusan (*decisional control*).

### b. Definisi Operasional

- 1) Kontrol perilaku (*behavior control*), mengontrol perilaku.hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a) Tenaga pendidik mengerjakan sesuatu yang bermanfaat untuk mengisi waktu luang
  - b) Meskipun terasa berat, Tenaga pendidik tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan

- c) Tenaga pendidik tidak kehilangan kesabaran apabila sedang marah
- d) Biasanya Tenaga pendidik tidak dapat menyembunyikan luapan kegembiraan pada diri Tenaga pendidik, meskipun situasinya kurang tepat
- e) Bila Tenaga pendidik ingin melakukan sesuatu, Tenaga pendidik langsung mengerjakan tanpa berfikir panjang
- f) Tenaga pendidik akan mencari kesibukan disaat menunggu seseorang
- g) Tenaga pendidik membiarkan saja televisi/ radio menyala meskipun mengganggu pekerjaan Tenaga pendidik
- h) Biasanya Tenaga pendidik melakukan sesuatu yang Tenaga pendidik suka, dari pada sesuatu yang penting untuk dikerjakan
- i) Tenaga pendidik biasa menepati janji supaya merasa nyaman
- j) Dalam keadaan tertekan Tenaga pendidik biasa meningkatkan tekanan dan kecepatan bicara Tenaga pendidik untuk meredakan tekanan tersebut

2) Kontrol kognitif (*cognitive control*), mengantisipasi dan mengontrol suatu peristiwa diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a) Saat tertekan, Tenaga pendidik berusaha mengingat hal-hal dapat membuat Tenaga pendidik tenang
- b) Tenaga pendidik tidak akan menertawakan tindakan bodoh yang dilakukan orang
- c) Tenaga pendidik dapat mengubah nasib bila ada keberuntungan yang menyertai Tenaga pendidik
- d) Tenaga pendidik marah bila melihat siswa yang tidak sopan.

- e) Tenaga pendidik akan menghindari orang yang sedang marah, daripada terpengaruh bila berada didekatnya
  - f) Tenaga pendidik bisa terlibat pertengkaran dengan teman meskipun masalahnya kecil
  - g) Walau jam aktif KBM, tetapi Tenaga pendidik tetap pergi tanpa memperdulikan ijin kepada pimpinan
  - h) Kritik yang ditunjukkan kepada Tenaga pendidik akan Tenaga pendidik terima dengan lapang dada meski terasa pedas.
  - i) Tenaga pendidik selalu berhati-hati berbuat, karena setiap perbuatan akan mendapat balasan yang setimpal
  - j) Sulit bagi Tenaga pendidik memaafkan pimpinan yang Tenaga pendidik percayai melakukan perbuatan yang mengecewakan Tenaga pendidik
- 3) Mengontrol keputusan (*decisional control*). Pengambilan keputusan seseorang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:
- a) Meskipun sedang marah, Tenaga pendidik tetap mempertimbangkan tindakan dengan hati-hati
  - b) Tenaga pendidik tidak akan marah jika ada orang yang menyinggung perasaan
  - c) Meskipun waktunya masih kurang, Tenaga pendidik tetap ingin menyelesaikan jam pelajaran Tenaga pendidik
  - d) Ketika Tenaga pendidik melakukan kesalahan dalam suatu tugas, maka Tenaga pendidik tidak akan menyelesaikan tugas tersebut.
  - e) Tenaga pendidik berusaha untuk tidak menunjukkan kesedihan Tenaga pendidik dihadapan pimpinan, meskipun hati begitu sedih
  - f) Saat Tenaga pendidik jengkel Tenaga pendidik memarahi siswa yang Tenaga pendidik ajar di kelas.

- g) Saat Tenaga pendidik jengkel dan marah terhadap siswa, Tenaga pendidik menghindarinya untuk sementara waktu sampai kejengkelan dan kemerahan Tenaga pendidik reda
- h) Tenaga pendidik dapat menghindari perselisihan dengan teman, meskipun menyangkut masalah yang besar sekalipun
- i) Tenaga pendidik akan menarik nafas beberapa kali saat marah agar terasa lebih tenang
- j) Tenaga pendidik tidak dapat menerima kesalahan yang dilakukan oleh teman Tenaga pendidik

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi – kisi Instrumen skala Kontrol diri penelitian sebagai berikut:

**Tabel 7.**

**Kisi kisi Variabel Kontrol Diri**

No	Variabel Y Kontrol Diri	Indikator	Nomor Butir Soal
1.	Kontrol perilaku	Tenaga pendidik mengerjakan sesuatu yang bermanfaat untuk mengisi waktu luang	1
		Meskipun terasa berat, Tenaga pendidik tetap berusaha untuk bisa menyelesaikan pekerjaan	2
		Tenaga pendidik kehilangan kesabaran apabila sedang marah	3
		Tenaga pendidik memiliki kemampuan dapat menyembunyikan luapan kegembiraan pada diri Tenaga pendidik, meskipun situasinya kurang tepat	4
		Apabila Tenaga pendidik ingin melakukan sesuatu, Tenaga pendidik langsung mengerjakan tanpa berfikir panjang	5
		Tenaga pendidik akan mencari kesibukan disaat menunggu seseorang	6

		Tenaga pendidik membiarkan saja televisi/ radio menyala meskipun mengganggu pekerjaan Tenaga pendidik	7
		Biasanya Tenaga pendidik melakukan sesuatu yang Tenaga pendidik suka, dari pada sesuatu yang penting untuk dikerjakan	8
		Tenaga pendidik biasa menepati janji supaya merasa nyaman	9
		Dalam keadaan tertekan Tenaga pendidik biasa meningkatkan tekanan dan kecepatan bicara Tenaga pendidik	10
2.	Kontrol kognitif	Saat tertekan, Tenaga pendidik berusaha mengingat hal-hal dapat membuat Tenaga pendidik tenang	11
		Tenaga pendidik tidak akan menertawakan tindakan bodoh yang dilakukan orang	12
		Tenaga pendidik dapat mengubah nasib bila ada keberuntungan yang menyertai Tenaga pendidik	13
		Tenaga pendidik marah bila melihat siswa yang tidak sopan.	14
		Tenaga pendidik akan menghindari orang yang sedang marah, daripada terpengaruh bila berada didekatnya	15
		Tenaga pendidik bisa terlibat pertengkaran dengan teman meskipun masalahnya kecil	16
		Walau jam aktif KBM, tetapi Tenaga pendidik tetap pergi tanpa memperdulikan ijin	17

		Kritik yang ditunjukkan kepada Tenaga pendidik akan Tenaga pendidik terima	18
		Tenaga pendidik selalu berhati-hati berbuat, karena setiap perbuatan akan mendapat balasan yang setimpal	19
		Sulit bagi Tenaga pendidik memaafkan pimpinan yang Tenaga pendidik percayai melakukan perbuatan yang mengecewakan Tenaga pendidik	20
3.	Mengontrol keputusan ( <i>decisional control</i> )	Meskipun sedang marah, Tenaga pendidik tetap mempertimbangkan tindakan dengan hati-hati	21
		Tenaga pendidik tidak akan marah jika ada orang yang menyinggung perasaan	22
		Meskipun waktunya masih kurang, Tenaga pendidik tetap ingin menyelesaikan jam pelajaran Tenaga pendidik	23
		Ketika Tenaga pendidik melakukan kesalahan dalam suatu tugas, maka Tenaga pendidik tidak akan menyelesaikan tugas tersebut.	24
		Tenaga pendidik berusaha untuk tidak menunjukkan kesedihan Tenaga pendidik dihadapan pimpinan, meskipun hati begitu sedih	25
		Saat Tenaga pendidik jengkel Tenaga pendidik memarahi siswa yang Tenaga pendidik ajar di kelas.	26

		Saat Tenaga pendidik jengkel dan marah terhadap siswa, Tenaga pendidik menghindarinya untuk sementara waktu sampai kejengkelan dan kemerahan Tenaga pendidik reda	27
		Tenaga pendidik dapat menghindari perselisihan dengan teman, meskipun menyangkut masalah yang besar sekalipun	28
		Tenaga pendidik akan menarik nafas beberapa kali saat marah agar terasa lebih tenang	29
		Tenaga pendidik tidak dapat menerima kesalahan yang dilakukan oleh teman Tenaga pendidik	30

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif ini adalah Skala. Peneliti lebih memilih jenis penelitian menggunakan Teknik skala. Karena menggunakan skala mempunyai validitas yang tinggi, reliabilitasnya yang andal, dan utilitas yang baik. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan kan. Hal ini senada dengan pendapat Yusuf.<sup>45</sup>

#### e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tingkat kepercayaan yang diberikan pada kesimpulan penelitian bergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Tingkat akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran yang diperoleh bergantung

<sup>45</sup> Yusuf Muri. 2013. Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif. Jakarta. PT Fajar Interpretama Irata.

pada tingkat validitas dan reliabilitas dari alat ukur atau instrumen yang digunakan.<sup>46</sup>

Apabila instrumen penelitian tidak valid atau tidak relevan dengan tujuan penelitian dan tidak reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan subjek yang sesungguhnya. Skala yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas (*test of validity*) dan reliabilitas (*test of reliability*).

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Suatu instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat digunakan untuk pengukuran.<sup>47</sup>

Teknik ststistik yang digunakan untuk mengukur validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari karl pearson yang dihitung menggunakan progam SPSS 20.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono, dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat

<sup>46</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013). Hal 91

<sup>47</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013).

disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Jenis-jenis validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut:

- a) Validitas isi: kadang-kadang disebut dengan face validity, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar
- b) Validitas Kriteria: diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan  $> 0,30$  maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS 20.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yaitu koefisien reliabilitas yang berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1. Semakin nilai koefisien mendekati angka 1 maka instrumen penelitian semakin konsisten atau dapat dipercaya.<sup>48</sup>

Berdasarkan penjelasan terdapat beberapa cara untuk mencari reliabilitas yakni<sup>49</sup>: (1) Dengan rumus Spearman-Brown (2) Dengan rumus Flanagan (3) Dengan rumus Rulon (4) Dengan rumus K-R 20 (5) Dengan rumus K-R 21 (6) Dengan rumus Hoyt (7) Dengan rumus Alpha. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Alpha yang dihitung dengan program SPSS 20. koefisien dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk Cronbach Alpha adalah

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

<sup>48</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013). Hal 91

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002) hal 239

Keterangan :

$r_{11}$	= Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari
$k$	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah variansi skor butir soal ke-i
$i$	= 1, 2, 3, 4, ...n
$\sigma_t^2$	= Variansi total

Uji validitas dan reliabilitas sangat diperlukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang digunakan untuk penelitian tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur skala yang sedang diukur

### 3. Instrumen Variabel Terikat (Kepatuhan Aturan (Y2))

#### a. Definisi Konseptual

Kepatuhan aturan artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan, dan berdisiplin. Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Adapun dimensi- dimensi kepatuhan itu dijelaskan oleh Blass bahwa seseorang dapat dikatakan patuh terhadap orang lain, apabila seseorang tersebut memiliki 3 dimensi kepatuhan yang terkait dengan sikap dan tingkah laku patuh. Berikut adalah dimensi – dimensi kepatuhan:

- 1) Mempercayai (*belief*), kepercayaan terhadap tujuan dari kaedah – kaidah bersangkutan, terlepas dari perasaan atau nilai-nilainya terhadap kelompok atau pemegang kekuasaan maupun pengawasaannya.
- 2) Menerima (*accept*), menerima dengan sepenuh hati perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar.
- 3) Melakukan (*act*), melakukan isi perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar.

Peneliti menggunakan aspek yang dijelaskan Blass karena dipandang dapat menjelaskan dimensi kepatuhan terhadap aturan

secara komprehensif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepatuhan aturan adalah skala kepatuhan aturan.

**b. Definisi Operasional**

Secara operasional aspek - aspek kepatuhan aturan terdapat tiga (3) aspek yang dapat didefinisikan secara rinci sebagai berikut:

1) Mempercayai (*belief*) kepercayaan terhadap tujuan dari kaedah – kaidah bersangkutan, terlepas dari perasaan atau nilai-nilainya terhadap kelompok atau pemegang kekuasaan. hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a) Tenaga pendidik tetap memberi tugas dan ulangan harian walau tidak ada perintah atau peringatan dari pimpinan
- b) Tenaga pendidik tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan
- c) Tenaga pendidik menggunakan seragam sesuai dengan peraturan
- d) Tenaga pendidik menjalankan tugas kepanitiaan sesuai dengan instruksi atasan
- e) Tenaga pendidik mengikuti kegiatan atau workshop yang diselenggarakan
- f) Tenaga pendidik mengikuti pembinaan rutin pekanan
- g) Tenaga pendidik menjaga kebersihan lingkungan sekolah
- h) Tenaga pendidik mengikuti arahan dan perintah atasan
- i) Tenaga pendidik tidak mengikuti arahan pimpinan jika tidak sependapat
- j) Tenaga pendidik sesuaikan data sesuai dengan kenyataan dalam melaporkan kegiatan bulanan

2) Menerima (*accept*) menerima dengan sepenuh hati perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a) Tenaga pendidik selalu senang hati mengikuti peraturan sekolah

- b) Tenaga pendidik pernah lupa memiliki jam piket jaga
  - c) Tenaga pendidik membandingkan tugas pribadi dengan orang lain
  - d) Tenaga pendidik mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan atasan
  - e) Tenaga pendidik tidak merokok selama pelajaran berlangsung
  - f) Tenaga pendidik meninggalkan tugas piket saat ujian berlangsung
  - g) Tenaga pendidik sibuk menyiapkan rencana pembelajaran saat waktu senggang
  - h) Tenaga pendidik berupaya membeli kelengkapan seragam sesuai aturan
  - i) Tenaga pendidik tidak menghadiri undangan rapat
  - j) Tenaga pendidik mengabsen siswa dan mengisi jurnal kelas setiap jam pelajaran Tenaga pendidik
- 3) Melakukan (*act*) melakukan isi perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar. Hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- b) Tenaga pendidik setiap hari datang tepat waktu
- c) Tenaga pendidik tidak datang ke kantor dengan alasan yang jelas
- d) Tenaga pendidik mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan
- e) Tenaga pendidik akan bertukar jadwal mengajar jika sakit
- f) Tenaga pendidik mengirim surat izin jika Tenaga pendidik tidak datang sesuai jadwal
- g) Tenaga pendidik menyiapkan RPP setiap pekan atau bulan
- h) Tenaga pendidik pernah melewatkan jam pelajaran walau satu kali
- i) Tenaga pendidik tidak melakukan absensi kehadiran karena malas

- j) Tenaga pendidik tidak keluar kelas sebelum bel berbunyi
- k) Tenaga pendidik meninggalkan kelas saat pelajaran masih aktif

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi – kisi instrumen pedoman skala Kepatuhan Aturan sebagai berikut:

Tabel 5.  
kisi kisi kepatuhan aturan

No	Variabel Y Kepatuhan Aturan	Indikator	Nomor Butir Soal
1.	Mempercayai ( <i>belief</i> )	Tenaga pendidik tetap memberi tugas dan ulangan harian walau tidak ada perintah atau peringatan dari pimpinan	1
		Tenaga pendidik tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	2
		Tenaga pendidik menggunakan seragam sesuai dengan peraturan	3
		Tenaga pendidik menjalankan tugas kepanitiaan sesuai dengan instruksi atasan	4
		Tenaga pendidik mengikuti workshop yang diselenggarakan	5
		Tenaga pendidik mengikuti pembinaan rutin pekanan	6

		Tenaga pendidik menjaga kebersihan lingkungan sekolah	7
		Tenaga pendidik mengikuti arahan dan perintah atasan	8
		Tenaga pendidik tidak mengikuti arahan pimpinan jika tidak sependapat	9
		Tenaga pendidik sesuaikan data sesuai dengan kenyataan dalam melaporkan kegiatan bulanan	10
2.	Menerima ( <i>accept</i> )	Tenaga pendidik selalu senang hai mengikuti peraturan sekolah	11
		Tenaga pendidik pernah lupa memiliki jam piket jaga	12
		Tenaga pendidik membandingkan tugas pribadi dengan orang lain	13
		Tenaga pendidik mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan atasan	14
		Tenaga pendidik merokok selama pelajaran berlangsung	15
		Tenaga pendidik meninggalkan tugas piket saat ujian berlangsung	16
		Tenaga pendidik sibuk menyiapkan rencana pembelajaran saat waktu senggang	17
		Tenaga pendidik berupaya membeli kelengkapan seragam sesuai aturan	18
		Tenaga pendidik tidak menghadiri undangan rapat	19
		Tenaga pendidik mengabsen siswa dan mengisi jurnal kelas setiap jam pelajaran Tenaga pendidik	20

3.	Melakukan ( <i>act</i> )	Tenaga pendidik setiap hari datang tepat waktu	21
		Tenaga pendidik tidak datang ke kantor tanpa alasan yang jelas	22
		Tenaga pendidik mengajar sesuai jadwal	23
		Tenaga pendidik akan bertukar jadwal mengajar jika sakit	24
		Tenaga pendidik mengirim surat izin jika Tenaga pendidik tidak datang sesuai jadwal	25
		Tenaga pendidik menyiapkan RPP setiap pekan atau bulan	26
		Tenaga pendidik pernah melewatkan jam pelajaran walau satu kali	27
		Tenaga pendidik tidak melakukan absensi kehadiran karena malas	28
		Tenaga pendidik keluar kelas sebelum bel berbunyi	29
		Tenaga pendidik meninggalkan kelas saat pelajaran masih aktif	30

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif ini adalah Skala. Peneliti lebih memilih jenis penelitian menggunakan teknik skala. Karena menggunakan skala mempunyai validitas yang tinggi, reliabilitasnya yang andal dan utilitas yang baik. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang

dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan kan. Hal ini senada dengan pendapat Yusuf.<sup>50</sup>

e. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tingkat kepercayaan yang diberikan pada kesimpulan penelitian bergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Tingkat akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran yang diperoleh bergantung pada tingkat validitas dan reliabilitas dari alat ukur atau instrumen yang digunakan.<sup>51</sup>

Apabila instrumen penelitian tidak valid atau tidak relevan dengan tujuan penelitian dan tidak reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan subjek yang sesungguhnya. Skala yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas (*test of validity*) dan reliabilitas (*test of reliability*).

**1) Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Suatu instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat digunakan untuk pengukuran.<sup>52</sup>

Teknik ststistik yang digunakan untuk mengukur validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik dari karl pearson yang dihitung menggunakan progam SPSS 20.

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono, dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen

---

<sup>50</sup> Yusuf Muri. 2013. Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif. Jakarta. PT Fajar Interpratama Irate.

<sup>51</sup> Azwar, “*Metodologi Penelitian*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar (2013).

<sup>52</sup> Azwar, “*Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2013). hal 21

tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Jenis-jenis validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut:

- a) Validitas isi: kadang-kadang disebut dengan *face validity*, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar.
- b) Validitas Kriteria: diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment* (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan  $> 0,30$  maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS 20.

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yaitu koefisien reliabilitas yang berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1. Semakin nilai koefisien mendekati angka 1 maka instrumen penelitian semakin konsisten atau dapat dipercaya.<sup>53</sup>

Berdasarkan penjelasan terdapat beberapa cara untuk mencari reliabilitas yakni<sup>54</sup>: (1) Dengan rumus Spearman-Brown (2) Dengan rumus Flanagan (3) Dengan rumus Rulon (4) Dengan rumus K-R 20 (5) Dengan rumus K-R 21 (6) Dengan rumus Hoyt (7) Dengan rumus Alpha. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Alpha yang dihitung dengan program SPSS 20. koefisien dikatakan reliabel

---

<sup>53</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2013). hal 21

<sup>54</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta 2001) hal 145

jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk Cronbach Alpha adalah

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi skor butir soal ke-i
- $i$  = 1, 2, 3, 4, ...n
- $\sigma_t^2$  = Variansi total

Uji validitas dan reliabilitas sangat diperlukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang digunakan untuk penelitian tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur skala yang sedang diukur

## G. Teknis Analisis Data

Menurut Azwar bahwa teknis analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian untuk dijadikan dasar penarikan kesimpulan.<sup>55</sup>

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan tingkat pengaruh antara variabel-variabel tersebut adalah dengan Analisis Regresi Berganda, dengan bantuan software SPSS 20. Teknik ini digunakan karena penelitian mengandung 3 variabel dan fungsinya untuk mencari pengaruh diantara ketiganya. Menurut Rohmad dan Supriyanto bahwa regresi linier berganda sama dengan regresi linear sederhana, hanya variable bebasnya lebih dari satu buah.<sup>56</sup>

Dalam menganalisa data, peneliti akan menggunakan pengujian sebagai berikut:

<sup>55</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013).

<sup>56</sup> Rohmad and Supriyanto, *Pengantar Statistika*, (Yogyakarta: Kalimedia 2016), hal 195.

a. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor. Langkah-langkah yang dilakukan adalah mencari persamaan regresi, uji T, uji F, dan koefisien determinan.

b. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan valid atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Dalam model regresi terdapat syarat asumsi yang harus dipenuhi supaya model regresi itu baik. Antara lain tidak terdapat multikolinearitas diantara Variabel independen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>57</sup>

**1. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan uji asumsi klasik menggunakan multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dengan penjelasan sebagai berikut;

**a. Mencari Persamaan Garis Regresi**

Untuk mencari persamaan garis regresi digunakan teknik analisis regresi linear dengan menggunakan tujuh variabel, dengan persamaan sebagai berikut:

$$X = \beta_0 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 Y_2$$

Keterangan:

X1= Gaya Kepemimpinan Transformasional

Y1= Kontrol Diri

Y2= Kepatuhan Aturan

$\beta_0$ = Konstanta

Pada penelitian ini, langkah-langkah analisis regresi dilakukan dengan menginterpretasikan perhitungan data dari angket yang

---

<sup>57</sup> Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2001) hal 89.

kemudian menghitung data angket berdasarkan variabel gaya kepemimpinan transformasional, Kontrol diri, dan kepatuhan Aturan.

**b. Koefisien Determinan**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat

Peneliti akan mengetahui koefisien determinan ( $R^2$ ) antara  $X_1$ , dengan  $Y_1$  dan  $Y_2$ , artinya besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), terhadap Kontrol Diri ( $Y_1$ ), kepatuhan aturan ( $Y_2$ ) akan diketahui seberapa besar dalam hitungan persen.

Berdasarkan koefisien determinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, dan atau kontrol diri memberikan pengaruh yang positif atau negatif terhadap Kepatuhan aturan sebesar sekian persen.

**c. Uji F**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen.<sup>58</sup>

Jika tingkat signifikansi  $< \alpha = 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi  $> \alpha = 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Peneliti menggunakan tabel ANOVA, untuk mengetahui nilai p (signifikansi) seberapa besar. Berdasarkan hasil table ANOVA, dapat disimpulkan adanya nilai signifikansi sehingga akan disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Atau sebaliknya, Artinya, ada pengaruh Antara kepemimpinan atau tidaknya.

---

<sup>58</sup> Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Univ.Diponegoro, 2002) hal 85.

#### **d. Uji T**

Pengujian ini di dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen.<sup>59</sup> Uji T dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi nilai T dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%. Maka jika nilai signifikansinya dibawah taraf signifikansi 5%, maka variable X (gaya kepemimpinan) memberikan pengaruh positif kepada variabel Y (kontrol diri dan kepatuhan aturan).

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variable independen. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak melebihi 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, tetapi jika VIF melebihi 10 maka terjadi multikolinearitas.

#### **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode normal probabiliti pada program SPSS. Hasil uji normalitas akan dapat dilihat pada histogram. Dan dari analisis kurva akan dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram atau tidaknya dan mengikuti atau tidak model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang berdistribusi normal atau tidaknya sehingga uji normalitas terpenuhi.

---

<sup>59</sup> Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Univ.Diponegoro, 2002) hal 86.

<sup>60</sup> Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ.Diponegoro, 110.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

Apabila dalam grafik plot terlihat pola tertentu seperti gelombang, melebar atau menyempit berarti terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>61</sup> Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada histogram.

Dari gambar histogram dapat diketahui bahwa terjadi atau tidak heteroskedastisitas sebab ada atau tidaknya pola yang jelas serta titik-titik di bawah angka 0 pada sumbu Y, di dalam histogram. Hal itu akan menentukan uji heteroskedastisitas dapat dikatakan terpenuhi atau sebaliknya.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berarti terjadi korelasi antara anggota sampel yang diukur berdasarkan waktu penyimpangan yang biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data time series.

Untuk didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 2. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada di antara -2 dan 2, yakni  $-2 \leq DW \leq 2$  maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi, sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi terpenuhi.

---

<sup>61</sup> Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Univ.Diponegoro2002) hal 106.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas yang beralamat di Jalan Masjid Nomor 9 Desa Pernasidi Kecamatan Cilongok Banyumas. Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas didirikan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cilongok Banyumas pada tahun 2009. Bermula dari rasa keprihatinannya akan sulitnya mendapatkan kader Muhammadiyah yang mempunyai keilmuan agama yang baik mampu menjadi imam dan khotib di masyarakat, selain itu perlunya menyambung estafet pengkaderan dan pembibitan para dai pada Pimpinan Muhammadiyah Cilongok sehingga PCM (Pimbinan Cabang Muhammadiyah) mendirikan Pondok pesantren Modern Zam-zam, dengan tenaga pendidik pertama adalah lulusan alumni Imam Syuhodo dan LIPIA JAKARTA yang berjumlah 4 tenaga pendidik dan sekarang sudah mencapai 120 tenaga pendidik. Yang dalam prosesnya secara struktural dipimpin oleh 4 orang Direktur dan 8 Kepala Bagian yang selanjutnya 12 kepala dan direktur tersebut kami sebut sebagai pimpinan pesantren.

Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Banyumas merupakan lembaga pendidikan di bawah organisasi Muhammadiyah yang memadukan antara kurikulum kedinasan dalam hal ini Kurikulum 2013 dan pendidikan pondok pesantren. Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Banyumas yang terletak di jalan Masjid Nomor 9 Desa Pernasidi Kecamatan Cilongok Banyumas. Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah terdiri dari 2 lembaga resmi yaitu SMA dan SMP yang mana keduanya telah terakreditasi A dengan jumlah peserta didik 1.050 dan tenaga pendidik sebanyak 120. Data nomor NPSN: 20362784 Status: Swasta, Bentuk Pendidikan:

SMA, Status Kepemilikan : Yayasan, SK Pendirian Sekolah: 085/2012, Tanggal SK Pendirian: 2016-11-14 dan Tanggal SK Izin Operasional: 2016-11-14.

Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok memiliki sarana dan prasarana diantaranya Laboratorium IPA, laboratorium komputer, ruang kelas, ruang guru, lapangan futsal, ruang serbaguna, masjid, perpustakaan, kantin, Gedung badminton, ruang UKS, mobil dan asrama Peserta didik. Pola Pendidikan yang digunakan di sekolah ini adalah berasrama dan peserta didik tinggal di sekolah dalam kurun waktu selama Pendidikan berlangsung, Sehingga jadwal tenaga pendidik dan peserta didik sangat padat dimulai pada pagi hari sebelum sholat shubuh, kemudian dilanjutkan dengan sholat shubuh, kegiatan tahfizh Al Qur'an yang diampu penddikannya oleh para *Muhaffizh* yaitu ustadz yang secara fungsional bertugas menyimak bacaan al Qur'an dan mengevaluasinya setiap hari, mandi, makan dan mulai belajar diruang kelas dari pukul 07.00 hingga pukul 15.00 WIB di waktu kegiatan belajar mengajar inilah tenaga pendidik mata pelajaran Dinas Pendidikan mengjarkan ilmunya, secara umum tenaga pendidik ini juga disebut ustadz. dengan istirahat makan siang dan sholat dhuhur berjamaah pukul 11.40 – 13.00 WIB, setelah KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) Tenaga pendidik diwajibkan untuk sholat Ashar berjamaah bersama santri dan diwaktu tersebut tenaga pendidik dengan fungsi Musrif kamar memantau dan mengadakan pertemuan rutin bada ashar kemudian dilanjutkan dengan aktifitas yang lain seperti ekstrakurikuler, makan sore, sholat magrib berjamaah, tahfizh al Qur'an sholat Isya berjamaah, belajar malam dan istirahat malam.

Dapat dikatakan jadwal tenaga pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam zam Muhammadiyah sangat padat sehingga kebutuhan akan penelitian ini menjadi penting untuk diketahui oleh berbagai pihak untuk evaluasi dan kepentingan pihak lembaga.

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada tenaga pendidik yang mengajar pada Pondok pesantren Modern Zam Zam Cilongok Kabupaten Banyumas. Dari 120 tenaga pendidik yang dimintai untuk mengisi kuesioner, hanya 42 tenaga pendidik yang mengisi kuesioner pada penelitian ini.

Tabel 16

Tenaga pendidik yang Diteliti

No	Jenis tenaga pendidik	Jumlah tenaga pendidik
1	Guru Mata Pelajaran	21
2	Muhaffizh	10
3	Musrif	11
	<b>Total Responden</b>	<b>42</b>

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari 120 kuesioner yang disebar, sebanyak 45 eksemplar kuesioner yang kembali, 75 eksemplar kuesioner tidak dikembalikan, dan 3 kuesioner dari kuesioner yang dikembalikan tidak dapat digunakan, hal ini karena responden tidak mengisi data dengan lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 42 eksemplar kuesioner.

Tabel 17

Deskripsi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	persentase
1	Kuesioner yang disebar	120	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	75	62,5%
3	Kuesioner yang tidak lengkap	3	2,5%
4	Kuesioner yang dapat digunakan	42	35%

Sumber : Data primer, diolah 2019

## 2. Demografi Responden

Berdasarkan 42 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Demografi responden dalam penelitian ini berupa jenis, umur, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Secara lebih rinci demografi responden dapat dilihat pada tabel 18 berikut :

Tabel 18.  
Demografi Responden

No	Keterangan		Jumlah	Persentase(%)
1	Jenis kelamin	Pria	24	57%
		wanita	18	43%
2	Umur	0-20 tahun		0%
		21-25 tahun	22	52%
		26-30 tahun	9	21%
		31-35 tahun	5	12%
		36-40 tahun	3	7%
		41 tahun keatas	3	7%
		3	Tingkat Pendidikan	SMA /MA
D3	1			2%
S1	28			67%
S2	2			5%
4	Jabatan			Guru Mapel
		Muhaffizh	12	29%
		Musrif	18	43%
5	Lama Bekerja	1-3	28	67%
		4-6	10	24%
		7-9	4	10%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 18 diatas dapat dilihat dari jenis kelamin memiliki persentase yang hampir sama antara pria dan wanita, persentase responden dengan jenis kelamin pria (57%) hanya sedikit lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan (43%) Apabila dilihat dari kelompok usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok usia 21-25 tahun, yaitu dengan persentase 52%, sebanyak 22 orang. Dari tingkat pendidikan yang ditempuh, sebagian responden memiliki tingkat pendidikan S1 dengan persentase 67% ( 28 orang). Sebagian besar responden menjabat sebagai Guru Mata pelajaran dan Muhaffizh yakni dengan persentase yang sama sebesar 29 %. Serta Musrif dengan persentase 43%. Lamanya responden menjabat dalam pekerjaannya sebagian besar selama 1-3 tahun dengan persentase sebesar 67%.

### **3. Statistik Deskriptif Penelitian**

Analisa data dilakukan menggunakan studi deskriptif kuantitatif dengan cara menyajikan frekuensi dan persentase hasil masing-masing jawaban dari dua kuisioner yang telah diisi oleh subjek yaitu skala gaya kepemimpinan Transformasional, skala Kontrol diri dan skala kepatuhan aturan. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti Gaya kepemimpinan Transformasional, Kontrol Diri dan Kepatuhan Aturan maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya (aktual), median, rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dapat disajikan dalam tabel 19 dibawah ini :

Tabel 19  
Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Mean	Min.	Max.	Mean	Std.Deviasi
(Jumlah soal)	(jumlah dari responden)	0					
Kepemimpinan	25	100	62.5	76	90	82.57	3.307
Kontrol diri	22	88	55	67	84	76.90	4.741
Kepatuhan	23	92	57.5	64	83	74.79	3.320

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 19 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala likert kisaran teoritis variabel kepemimpinan yang memiliki instrumen dengan 25 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 25 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 100 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, Variabel Kontrol diri memiliki 22 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 22 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 88 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 22 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan jawaban terkecil. Variabel kepatuhan aturan memiliki 23 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 23 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 92 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden.

Dari tabel 19 dapat dilihat bahwa kisaran aktual yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner, menunjukkan bahwa untuk kepemimpinan nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata teoritis (mean), hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam diri pimpinan

pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat dikatakan memiliki unsur gaya kepemimpinan yang cukup tinggi. Untuk variabel Kontrol diri, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kontrol diri yang dimiliki tenaga pendidik pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan kontrol diri tenaga pendidik yang cukup tinggi. Untuk variabel Kepatuhan Aturan, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan tenaga pendidik pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas adalah para tenaga pendidik yang patuh aturan atau bisa dikatakan memiliki kepatuhan aturan yang tinggi untuk menjalankan tugas dari pesantren.

Dilihat pada tabel 19 variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi. Hal ini menunjukkan untuk jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

#### **4. Perizinan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan surat penelitian dari Fakultas Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, surat permohonan ijin penelitian ini dikeluarkan oleh Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto yang diajukan kepada Pimpinan Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok dengan nomor 238/In.17/PPs./PP.009/4/2019 pada tanggal 8 April 2019/13 Rajab 1439 H.

#### **5. Persiapan Instrumen /Alat Ukur**

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti menyiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga skala sebagai alat ukur yaitu skala gaya kepemimpinan Transformasional, skala kontrol diri dan skala Kepatuhan aturan. penyusunan skala tersebut berdasarkan aspek-aspek,

dimensi-dimensi dan teori yang akan diukur, yang kemudian dituangkan dalam bentuk *blue print*, kemudian dari *blue print* tersebut dijadikan acuan untuk pembuatan aitem atau butir-butir pernyataan-pernyataan sederhana sebagai alat ukur.

Alat ukur yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional, Kontrol diri dan skala Kepatuhan aturan. Adapun penjelasan dari masing-masing skala tersebut adalah sebagai berikut :

**a. Skala Kepemimpinan Transformasional**

Skala Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 25 aitem berdasarkan dimensi-dimensinya yaitu terdiri dari 4 dimensi yaitu: 1) kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki. 2) *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. 3) *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut. 4) *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas.

**b. Skala Kontrol diri**

Skala Kontrol diri berdasarkan Konsep Averill dalam Sarafino,<sup>62</sup> terdiri dari 22 aitem didalamnya terdapat 3 aspek kontrol diri, yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), Kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decisional control*). 1) *Behavioral control* Merupakan kesiapan atau tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau

---

<sup>62</sup> Sarafino, E.P. *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. (New York: John Wiley and Sons 1994). 4

memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini terbagi menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri atau sesuatu diluar dirinya. Individu yang kemampuan mengontrol dirinya baik akan mampu mengatur perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menempatkan tenggang waktu di antara rangkaian stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan memngatasi intensitasnya.

2) *Cognitive control* Merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

3) *Decisional control* Merupakan kemampuan individu untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi

baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan

c. **Skala Kepatuhan Aturan**

Skala kepatuhan aturan terdiri dari 23 aitem yang mengandung dimensi sebagaimana dijelaskan oleh Blass bahwa seseorang dapat dikatakan patuh terhadap orang lain, apabila seseorang tersebut memiliki 3 dimensi kepatuhan yang terkait dengan sikap dan tingkah laku patuh.<sup>63</sup> Berikut adalah dimensi – dimensi kepatuhan: 1) Mempercayai (*belief*) kepercayaan terhadap tujuan dari kaedah – kaidah bersangkutan, terlepas dari perasaan atau nilai-nilainya terhadap kelompok atau pemegang kekuasaan maupun pengawasannya. 2) Menerima (*accept*) menerima dengan sepenuh hati perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar. 3) Melakukan (*act*) melakukan isi perintah atau permintaan dari orang lain secara sadar.

**B. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Pengujian persyaratan Analisis Data dilakukan dengan pelaksanaan uji alat ukur yang dilakukan setelah alat ukur yang digunakan dalam penelitian telah siap dan sudah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, pengujian persyaratan analisis data ini difungsikan untuk mencari validitas dan reabilitas dari alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian, pengujian pertama dilakukan pada tanggal 1-8 April 2019 dengan jumlah subjek 30 responden di Pondok Pesantren Al Hikmah 1 Benda Sirampog Kabupaten Brebes, Jawa Tengah dengan nomor surat keterangan telah melakukan penelitian no. 267/YPPA/Ak.03/IV/2019 Kemudian dari hasil pengujian tersebut dijadikan acuan untuk penentuan aitem yang digunakan penelitian.

---

<sup>63</sup> Fathin Farah Fadhillah, *Hubungan Antara Dukungan Sosial Sebaya Dan Gaya Pengasuhan Ustadzah Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Pada Santriwati Mts Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Sukoharjo*. (Semarang: UNES, 2016), 10.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan valid atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. uji normalitas,
2. uji heteroskedastisitas,
3. uji multikolinearitas,
4. dan uji autokorelasi.

Dalam model regresi terdapat syarat asumsi yang harus dipenuhi supaya model regresi itu baik. Antara lain tidak terdapat multikolinearitas diantara Variabel independen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>64</sup>

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan teknik korelasi *product moment* dari karl pearson yang dihitung menggunakan program SPSS 20.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Suatu instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat digunakan untuk pengukuran.<sup>65</sup>

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono, dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Jenis-jenis validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut:

---

<sup>64</sup> Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001). Hal 89.

<sup>65</sup> Azwar, "Metodologi Penelitian", Yogyakarta: Pustaka Pelajar (2013).

- c) Validitas Isi: kadang-kadang disebut dengan face validity, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar
- d) Validitas Kriteria: diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan  $> 0,30$  maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS.

Hasil Pengujian validitas Skala Gaya kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 20  
Uji Validitas Data

No	Label	Corrected Item- Total Correlation	Ket
A	<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel X 1)</b>		
1	panutan	0.345	Valid
2	petunjuk kerja	0.590	Valid
3	membuat bangga	0.592	Valid
4	bawahan hormat	0.628	Valid
5	contoh yg baik	0.657	Valid
6	buat semangat	0.667	Valid
7	buat yakin tercapai	0.320	Valid
8	menggambarkan visi	0.639	Valid
9	inspirasi muncul	0.397	Valid
10	komunikasi jelas	0.613	Valid
11	apresiasi pimp	0.698	Valid
12	mendorong inovasi	0.524	Valid
13	mendengar gagasan	0.750	Valid
14	selesai secara logis	0.595	Valid
15	berbagai sudut pandang	0.782	Valid
16	membantu masalah	0.732	Valid

17	mengisi kajian	0.529	Valid
18	pengembangan diri	0.498	Valid
19	memperlakukan individu	0.461	Valid
20	mendengar keluhan	0.380	Valid
21	nasehat pd diri	0.378	Valid
22	memperhatikan individu	0.429	Valid
23	menyelesaikan masalah	0.605	Valid
24	menjenguk saat sakit	0.549	Valid
25	menghadiri hajatan	0.662	Valid
<b>B</b>	<b>Kontrol Diri (Variabel Y1)</b>		
1	manfaatkan waktu luang	0.586	valid
2	ringan pekerjaan	0.734	valid
3	selalu sabar	0.443	valid
4	berfikir panjang	0.609	valid
5	penting diutamakan	0.357	valid
6	menepati kontrak belajar	0.349	valid
7	sadar saat tertekan	0.391	valid
8	menahan tertawai orang	0.610	valid
9	marah Murid tidak PR	0.573	valid
10	menghindari orang marah	0.591	valid
11	tidak terlibat tengkar	0.584	valid
12	menerima kritik	0.425	valid
13	ijin pimpinan	0.433	valid
14	senantiasa berhati hati	0.406	valid
15	mudah memaafkan pimp	0.712	valid
16	berhati dengan tindakan	0.551	valid
17	marah jika ada yg tdk piket	0.575	valid
18	pantang menyerah	0.353	valid
19	menutupi kesedihan	0.457	valid
20	semangat dalam mengajar	0.358	valid
21	menghidari siswa saat marah	0.570	valid
22	tarik nafas saat marah	0.702	valid
<b>C</b>	<b>Kepatuhan Aturan (Variabel Y2)</b>		

1	jalankan tugas pokok	0.568	Valid
2	selesaikan tugas pimp	0.566	Valid
3	seragam sesuai aturan	0.501	Valid
4	tugas sesuai instruksi	0.385	Valid
5	ikut pembinaan	0.515	Valid
6	menjaga kebersihan	0.591	Valid
7	ikut arahan pimp	0.321	Valid
8	ikut dengan penuh keyakinan	0.482	Valid
9	senang ikuti aturan	0.441	Valid
10	ikut dengan penuh keyakinan	0.553	Valid
11	ikut piket	0.409	Valid
12	melaksanakan tugas piket	0.356	Valid
13	tidak merokok	0.332	Valid
14	mengabsen siswa	0.583	Valid
15	hadiri undangan	0.409	Valid
16	datang tepat waktu	0.625	Valid
17	seragam sesuai	0.612	Valid
18	tetap mengajar	0.393	Valid
19	ijin pimp	0.659	Valid
20	melaksanakan jam ngajar	0.369	Valid
21	ijin pimpinan	0.571	Valid
22	ijin pimpinan	0.452	Valid
23	absensi tertib	0.476	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 20 terlihat bahwa semua variabel baik itu Gaya Kepemimpinan Transformasional, kontrol diri dan Kepatuhan Aturan semuanya valid, hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, kontrol diri dan Kepatuhan Aturan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan > 0,30 maka indikator bersangkutan dianggap valid

#### **b. Uji Reliabilitas Data**

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Semakin nilai alpanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 21 dibawah ini:

Tabel 21  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,914	Reliabel
2	Kontrol Diri	0,865	Reliabel
3	Kepatuhan Aturan	0,875	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 21 terlihat bahwa semua variabel baik itu Gaya Kepemimpinan Transformasional, kontrol diri dan Kepatuhan Aturan semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, kontrol diri dan Kepatuhan Aturan memiliki nilai diatas 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas Data berdistribusi normal apabila (*asymp.Sig. (2-tailed)*) atau lebih besar dari 0,05. Data dapat dilihat pada tabel 22 dibawah ini:

Tabel 22  
Hasil Uji Normalitas Data

No		Unstandardized Residual
1	N	41
2	Kolmogorof-Smirnov	1,139
3	nilai Asymp Sig (2-tailed)	0,149

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari data uji Kolmogorov smirnov diatas menunjukkan Asymp.Sig. (2-tailed) bernilai 0,149 dimana angka tersebut diatas 0,05 yang artinya data berdistribusi Normal.

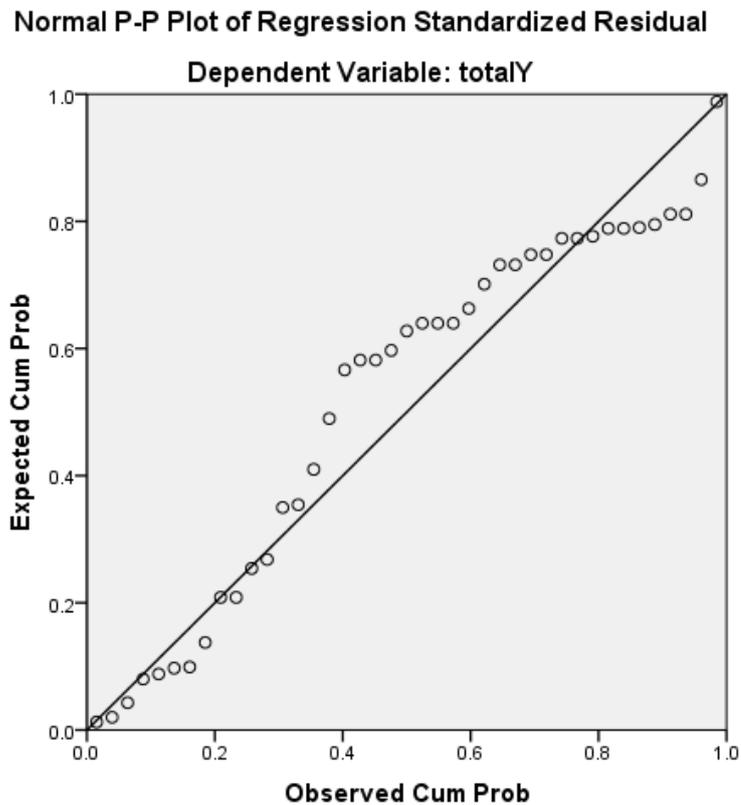
Dari tabel 22 terlihat bahwa semua variabel gaya kepemimpinan, kontrol diri dan kepatuhan aturan memiliki nilai Asymp Sig lebih dari 0.05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Adapun uji normalitas menggunakan metode grafik bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Lihat pada gambar 1 dibawah ini:

**IAIN PURWOKERTO**

Gambar 1

Hasil uji normalitas metode grafik P Plot



Hasil uji normalitas berdasarkan grafik diatas menunjukkan data berdistribusi normal karena mengikuti garis diagonal.

**b. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 23 dibawah ini:

Tabel 23

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	T	Sig
Kepemimpinan	-,28	-,387	0,701
Kontrol diri	-,57	-,848	0,402

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 23 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga gaya kepemimpinan, kontrol diri dan kepatuhan aturan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### c. Hasil Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 24 dibawah ini :

Tabel 24

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collnearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0.569	1.758	Bebas
Kontrol diri	0.569	1.758	Multikolinearitas
kepatuhan	0.130	7.684	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 24 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu gaya kepemimpinan Transformasional, Kontrol diri dan Kepatuhan Aturan memiliki nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

### **C. Hasil Pengujian Hipotesis Deskriptif**

Pengujian hipotesis Asosiatif dalam penelitian ini menggunakan analisis Deskriptif. Hasilnya dapat dilihat dari tabel 19 dapat dilihat bahwa kisaran aktual yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner, menunjukkan bahwa

1. Untuk kepemimpinan nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata teoritis (mean), hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam diri pimpinan pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat dikatakan memiliki unsur gaya kepemimpinan yang cukup tinggi. Maka artinya  $H_0$  diterima.
2. Untuk variabel Kontrol diri, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kontrol diri yang dimiliki tenaga pendidik pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan kontrol diri tenaga pendidik yang cukup tinggi. Maka artinya  $H_0$  diterima.
3. Untuk variabel Kepatuhan Aturan, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan tenaga pendidik pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas adalah para tenaga pendidik yang patuh aturan atau bisa dikatakan memiliki kepatuhan aturan yang tinggi untuk menjalankan tugas dari pesantren. Maka artinya  $H_0$  diterima.

### **D. Hasil Pengujian Hipotesis Asosiatif**

Pengujian hipotesis Asosiatif dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi (regression analysis). Hasil pengujian untuk hipotesis 1, 2 dan 3 dapat terlihat pada tabel 25 dibawah ini :

Tabel 25  
 Hasil Pengujian Hipotesis 1, 2 dan 3

Variabel	Persamaan 1			Correlation	Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t-statistik	Sig.	partial	
<b>Hipotesis 1</b>					
Kepemimpinan terhadap kontrol diri	0,973	5,846	0,000	0,679	Diterima
R	0,679				
R Square	0,461				
Adj R Square	0,447				
F	34.173				
Sig	0,000				
<b>Hipotesis 2</b>					
Variabel	Persamaan 1			Correlation	Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t-statistik	Sig.	partial	
Kepemimpinan terhadap kepatuhan aturan	0.799	4,888	0.000	0,612	Diterima
R	0,612				
R Square	0,374				
Adj R Square	0,358				
F	23,896				
Sig	0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 25 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Adjust R Square hipotesis 1 sebesar 0,447 menunjukkan bahwa 44% variabel Kontrol diri dapat dijelaskan oleh variabel

kepemimpinan transformasional sedangkan pada hipotesis 2 nilai Adjust R Square sebesar 0,358 menunjukkan bahwa 35% variabel kepatuhan aturan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional. Adapun sisanya sebesar 21 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan.

Nilai statistik F pada uji hipotesis 1 menunjukkan angka sebesar 34,173 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Sedangkan Nilai statistik F pada uji hipotesis 2 menunjukkan angka sebesar 23,896 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrol diri tenaga pendidik. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b1 sebesar 0,937 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap Kontrol diri. Adapun besarnya pengaruh secara parsial sebesar  $0,679^2/0,679$  atau sebesar 46,10%. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kontrol diri adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 5,846 sedangkan t-tabel sebesar 2,02269. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin besar gaya kepemimpinan transformasional diberikan kepada tenaga pendidik maka akan semakin meningkatkan kemampuan kontrol diri tenaga pendidik tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrol diri tenaga pendidik. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b1 sebesar 0,799 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap Kontrol diri. Adapun besarnya pengaruh secara parsial sebesar  $0,612^2/0,612$  atau sebesar 37,45%. Hasil

pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepatuhan aturan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 4,888 sedangkan t-tabel sebesar 2,02269. Jika t-hitung > t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin besar gaya kepemimpinan transformasional diberikan kepada tenaga pendidik maka akan semakin meningkatkan kepatuhan aturan tenaga pendidik tersebut

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Hipotesis Deskriptif**

- a. **Gaya Kepemimpinan Transformasional cukup tinggi.** Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif untuk kepemimpinan nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata teoritis (mean), hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam diri pimpinan pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat dikatakan memiliki unsur gaya kepemimpinan yang cukup tinggi. Maka artinya  $H_0$  diterima.
- b. **Kontrol diri cukup tinggi.** Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif untuk variabel Kontrol diri, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kontrol diri yang dimiliki tenaga pendidik pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan kontrol diri tenaga pendidik yang cukup tinggi. Maka artinya  $H_0$  diterima.
- c. **Kepatuhan aturan dinilai cukup tinggi.** Berdasarkan uji analisis deskriptif untuk variabel Kepatuhan Aturan, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan tenaga pendidik pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas adalah para tenaga pendidik yang patuh aturan atau bisa dikatakan memiliki kepatuhan aturan

yang tinggi untuk menjalankan tugas dari pesantren. Maka artinya H0 diterima

## 2. Hipotesis Asosiatif

### a. Gaya kepemimpinan terhadap Kontrol diri

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 46,10% antara kepemimpinan Transformasional terhadap Kontrol diri. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pimpinan pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas selalu memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut. Diukur melalui indikator sebagai berikut : Pemimpin merupakan *Role Model* (panutan) bagi bawahannya, Pemimpin menanamkan rasa bangga pada bawahan selama bergabung bersamanya, Pemimpin Tenaga pendidik mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai, Pemimpin memberikan uswah khasanah (contoh yang baik) pada pegawai, Pemimpin menumbuhkan semangat pada para pegawai. Dalam hal motivasi, cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada orang-orang dibawah strukturnya terhadap tantangan tugas, Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik, Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan bawahannya dengan jelas. Pemimpin pesantren juga berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru seperti, mendorong bawahan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang. Dan Pemimpin bawahan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan Tenaga pendidik. Pemimpin memberikan akses secara luas untuk mengembangkan informasi dan pengetahuan melalui fasilitas internet. Perhatian Individu menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan Individu bawahannya diukur melalui indikator sebagai berikut: Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri

bawahannya Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri bawahannya. Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. Pemimpin bersedia menyelesaikan masalah dan kesulitan yang Tenaga pendidik alami. Pemimpin mengizinkan bawahannya dalam melanjutkan studi lanjut. Pemimpin menjenguk saat bawahannya sakit, serta Pemimpin mengunjungi hajatan yang diadakan memberi keteladanan, memperhatikan individu – individu tenaga pendidik, pimpinan sangat menerima masukan dan ide – ide yang muncul dari tenaga pendidik, menumbuhkan semangat serta menginspirasi bagi bawahannya. Pimpinan pesantren juga memberikan waktu untuk peningkatan kualitas dan karier berupa perijinan kuliah dan fasilitas internet untuk kemudahan akses informasi dan ilmu pengetahuan. Selain itu tenaga pendidik juga diberikan pembinaan - pembinaan yang rutin dilaksanakan setiap pekan.

Adapun jawaban kuesioner pada variabel kontrol diri menunjukkan bahwa para pendidik mampu mengontrol emosional, menepati kontrak belajar dengan siswa, menerima kritikan dengan baik, percaya bahwa segala perbuatan ada balasannya, lebih memilih menghindari seseorang yang sedang marah daripada terlibat pada situasi yang memicu emosional, lebih memilih menahan rasa jengkel pada santri, mampu menyembunyikan rasa kekecewaan pada pimpinan dan selalu ijin kepada pimpinan saat meninggalkan KBM yang artinya tenaga pendidik tersebut telah cukup mampu mengontrol diri mereka dalam menaati peraturan. Dalam hal ini, gaya transformasional pemimpin pesantren terhadap tenaga pendidik dapat dikatakan besar selaras dengan kepatuhan aturan yang dilakukan, semakin banyak keteladanan dan perhatian individu maka berpengaruh pada semakin tinggi Kontrol diri tenaga pendidikan di Pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas.

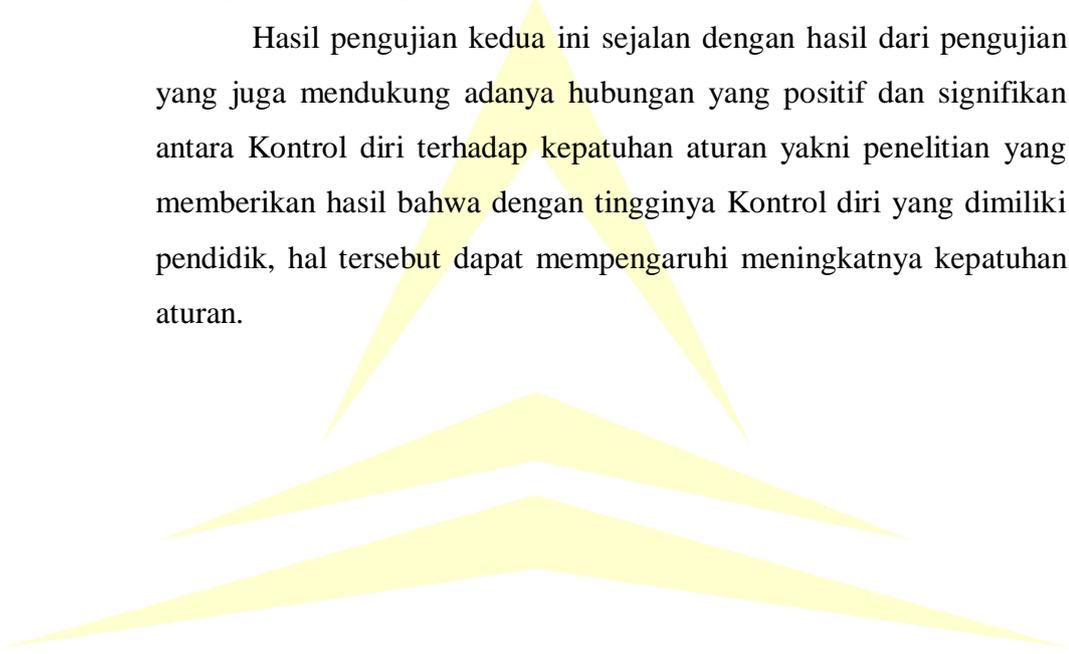
Hasil pengujian pertama ini menunjukkan H0 diterima artinya mendukung adanya pengaruh yang positif sebesar 46,10% dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kontrol diri tenaga pendidik. yang memberikan hasil bahwa dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kontrol diri para tenaga pendidik.

#### **b. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepatuhan Aturan**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukan H0 diterima bahwa adanya pengaruh positif sebesar 37,45% dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepatuhan aturan tenaga pendidik. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pimpinan pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas selalu memberi keteladanan, memperhatikan individu – individu tenaga pendidik, pimpinan sangat menerima masukan dan ide – ide yang muncul dari tenaga pendidik, menumbuhkan semangat serta menginspirasi bagi bawahannya. Pimpinan pesantren juga memberikan waktu untuk peningkatan kualitas dan karier berupa perijinan kuliah dan fasilitas internet untuk kemudahan akses informasi dan ilmu pengetahuan. Selain itu tenaga pendidik juga diberikan pembinaan - pembinaan yang rutin dilaksanakan setiap pekan. Di sisi lain kepatuhan aturan para pendidik di pondok pesantren modern zam zam Muhammadiyah banyumas menunjukkan data bahwa mereka tetap memberi tugas dan ulangan harian walau tidak ada perintah atau peringatan dari pimpinan, menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, Tenaga pendidik menggunakan seragam sesuai dengan peraturan, Tenaga pendidik mengikuti workshop yang diselenggarakan, mengikuti pembinaan rutin pekanan, Tenaga pendidik selalu mengikuti arahan dan perintah atasan, tetap mengikuti arahan pimpinan jika tidak sependapat. Menerima (*accept*) menerima dengan sepenuh hati perintah atau permintaan dari pimpinan secara sadar dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

Tenaga pendidik selalu senang hai mengikuti peraturan sekolah, Tenaga pendidik mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan atasan, Tenaga pendidik tidak merokok selama pelajaran berlangsung, Tenaga pendidik berupaya membeli kelengkapan seragam sesuai aturan, menghadiri undangan rapat serta Melakukan (*act*) aturan pesantren seperti: Tenaga pendidik mengajar sesuai jadwal, Tenaga pendidik akan bertukar jadwal mengajar jika sakit, Tenaga pendidik melakukan absensi kehadiran sehingga pendidik tersebut dapat dikatakan pendidik yang patuh terhadap aturan.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kontrol diri terhadap kepatuhan aturan yakni penelitian yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya Kontrol diri yang dimiliki pendidik, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kepatuhan aturan.



IAIN PURWOKERTO

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

#### **F. Kesimpulan**

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya gaya kepemimpinan Transformasional dinilai baik yang berpengaruh pada Kontrol diri dan kepatuhan aturan yang dinilai baik di pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kontrol diri. Dengan pemberian gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan pesantren, meningkatkan kepatuhan aturan pada pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepatuhan aturan pada pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas. Dengan memiliki control diri yang tinggi meningkatkan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik di pondok pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.

#### **G. Implikasi**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk memberi masukan kepada Lembaga pendidikan terkhusus pada pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan kontrol diri dan kepatuhan aturan, Kepatuhan aturan pada pesantren modern Muhammadiyah Cilongok Banyumas dapat meningkat bila gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan untuk segenap tenaga pendiknya dapat menjadi teladan,

menginspirasi, memotivasi dan memenuhi perhatian terhadap individu individu bawahannya sehingga tenaga pendidik lebih patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, pimpinan pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas cukup memberikan perhatian pada pengembangan diri tenaga pendiknnya. Hal ini sebaiknya diperhatikan dan dibudayakan terus oleh pihak pesantren, sehingga apabila pengembangan diri tenaga pendidik lebih diperhatikan, kepatuhan aturan pada pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas akan lebih meningkat.

Dengan adanya kontrol diri yang dimiliki tenaga pendidik dapat meningkatkan kepatuhan aturan untuk menyelesaikan proses pendidikannya. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, tenaga pendidik di pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas menganggap diri mereka telah mampu mengontrol setiap emosi dan sikap yang seharusnya ditampilkan dalam berinteraksi di lingkungan pesantren termasuk kepada para pimpinan mereka. Hal ini merupakan hal yang sangat penting. Tenaga pendidik sudah seharusnya memberikan kemampuannya semaksimal mungkin untuk mengontrol diri sehingga kepatuhan aturan dapat dicapai dengan baik dan meningkat.

Dengan demikian secara Bersama sama gaya kepemimpinan dan kontrol diri berpengaruh pada kepatuhan aturan di pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.

Penelitian ini akan lebih berguna apabila hasil dari penelitian ini digunakan untuk suatu usulan perbaikan, sehingga penelitian-penelitian berikutnya dapat menjadi lebih baik dan dapat memperbaiki keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Responden di Pondok pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas yang dijadikan tempat penelitian tidak seluruhnya memberikan hasil kuesioner yang disebar dalam penelitian. Dari 120

- tenaga pendidik yang akan diteliti, hanya 42 responden yang memberikan jawaban dengan lengkap untuk mengadakan penelitian.
2. Dari jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 120 eksemplar, hanya 42 eksemplar kuesioner yang datanya bisa di olah, 75 eksemplar kuesioner tidak dikembalikan dan 3 eksemplar kuesioner tidak terisi dengan lengkap. Jadi data yang diolah hanya mencapai persentase 35% dari jumlah kuesioner yang disebarakan.
  3. Untuk penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel yang sama, untuk menggunakan instrumen dari sumber yang lain untuk meneliti variabel kepatuhan aturan.

#### **H. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti maka ada beberapa saran yaitu :

##### **1. Bagi pihak Pesantren**

Diharapkan pihak Pesantren dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali gaya kepemimpinan, kontrol diri dan kepatuhan aturan pada tenaga pendidik melalui program program yang ada dan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, kepatuhan aturan maupun kontrol diri yang telah dimiliki tenaga pendidik.

##### **2. Bagi tenaga pendidik**

Diharapkan dapat meningkatkan kontrol dirinya agar kepatuhan aturannya dapat tercipta dengan baik dan memperoleh hasil Pendidikan yang lebih baik.

##### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Pada penelitian ini masih belum sempurna diantaranya adalah masih belum terdeteksi faktor lain yang mempengaruhi antara kepatuhan aturan, sehingga peneliti sarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang lain seperti budaya organisasi sehingga dapat diketahui faktor – faktor lain dalam mempengaruhi variabel kepatuhan aturan tersebut. Dan untuk hasil yang lebih baik, penelitian

ini selain menggunakan kusioner juga menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rifai, *“Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif”* Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Achmad Ali, *“Menguak teori hukum dan teori peradilan”*, Jakarta:Kencana, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *“Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik”* Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Asmadi Alsa, *“Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi”* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Athina al yusfi, *“Jurnal berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior guru smp negeri di jakarta selatan”* pada <https://media.neliti.com/media/publications/113782-id-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-d.pdf>, hal. 3 (diakses pada 5 agustus 2018)
- Azwar, *“Metodologi Penelitian”*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Bank data.kpai.go.id, *“tabulasi-data kasus-se-indonesia perlindungan anak berdasarkan lokasi pengaduan dan pemantauan media se-indonesia tahun 2011-2016”* (diakses pada Rabu,1 agustus 2018)
- Delphinia Proborini Pangestu dan Roy Setiawan, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”* AGORA Vol. 4, No. 2, 2016.
- Dimiyati, *“Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi Volume 4, No 1, Juni 2016 (15-23)”* Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jppfa> 2016.
- Ebta Setiawan, *“Patuh,” Kamus besar Bahasa Indonesia Online versi 2.1”* <https://kbbi.web.id/patuh> (diakses pada Rabu,1 Agustus 2018).
- Fathin Farah Fadhilah, *“Hubungan Antara Dukungan Sosial Sebaya Dan Gaya Pengasuhan Ustadzah Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Pada Santriwati Mts Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Sukoharjo”* Semarang: UNES, 2016.
- Imam Ghozali. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2001.
- Ibnu Hadjar. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan”* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.

- Imam Ghozali. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”* Semarang: Badan Penerbit Univ.Diponegoro, 2002.
- Imam Suprayogo, *“Reformulasi Visi Pendidikan Islam”*, Malang: STAIN Press, 1999.
- Suprpto J, *“Metode Penelitian Hukum dan Statistik”*, Jakarta; Rineka Cipta, 2003.
- Kartini Kartono, *“Pemimpin dan Kepemimpinan”* Jakarta: Rajawali Press, 1990.
- Lazarus, R.S. *“Patterns of Adjustment”* Tokyo: McGraw Hill Kogakusha,Ltd. 1976.
- Maria Flora *“Video Guru tampar Murid di Banyumas”*<https://m.liputan6.com/news/read/3471736/video-guru-tampar-murid-di-banyumas-viral-ini-tanggapan-sekolah> (diakses pada Rabu,1 Agustus 2018).
- Marlina, *“lima kasus kekerasan dunia pendidikan,”* Grid.id, Senin,5 September 2016 (diakses pada Rabu,1 Agustus 2018).
- Moeljono and Steve sudjatmiko, *“Corporate culture, challenge to excellence, pemikiran, wawasan, dan inspirasi budaya unggul untuk menghadapi perubahan dan meraih sukses permanen”*. Jakarta: pt. elex media komputindo, 2007.
- Muhammad Karim, *“Pemimpin Transformasional di Lembaga pendidikan”*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Muhammad Muntahibun Nafis, *“Ilmu Pendidikan Islam”*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- N.R. Carlson, *The Science.....* hal. 99.
- Ramdani, Aulia. PSIKOBORNEO, [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id), 2016.
- Rohmad dan Supriyanto, *“Pengantar Statistika”*,Yogjakarta: Kalimedia, 2016.
- Rohmad dan supriyanto, *“Statistika Pendidikan menggunakan Microsoft Exel dan Minitab”*, Purwokerto: STAIN Press, 2013.
- Sehabudin Samoh, *“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Madrasah Furqan Yala Thailand”*. Tesis Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto: 2018.
- Sarafino, E.P, *“Health Psychology: Biopsychosocial Interaction (4th.ed.)”*. New York: John Wiley and Sons, 1994.

- Shifayasfina, “*Tesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pringsewu.*” Lampung : Universitas Lampung Bandar Lampung 2016.
- Sondang, P.Siagan, “*Teori dan Praktek Kepemimpinan.*” Jakarta: PT Rineka Cipta,1994.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,*” Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, “*Manajemen Penelitian.*” Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Sulistiyorini, “*Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru, Jurnal Ilmum Pendidikan,*” Th 28 no.1 Januari 2001
- Sumadi Suryabrata, “*Metodologi Penelitian.*” Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. “*The Influence of the Transformasional Leader. Journal of Leadership and Organizational Studies, 10 (4).*” 2004.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyu Adhy Sulisty, “*Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi ketepatan waktu.*” Semarang: UNDIP,2010.
- Yukl, Gary A, “*Leadership in Organizations 8 Edition.*” New England: Pearson, 2013.
- Yusuf Muri. “*Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif.*” Jakarta. PT Fajar Interpratama Irata, 2013.



**IAIN PURWOKERTO**

## Lampiran 1 instrumen

### KUESIONER

#### KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum warahmatullahi wa barokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk menyusun tesis, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kontrol diri terhadap Kepatuhan Aturan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok Banyumas.” Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tesis pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Peneliti memahami waktu ustadz/ah sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan ustadz/ah untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan ustadz/ah telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

**IAIN PURWOKERTO**

Jatun Nur Adi Sasongko

#### CARA PENGISIAN

Ustadz/ah cukup memberikan tanda **silang (X)** pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat ustadz/ah. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan memberikan tanda **silang (X)** pada pertanyaan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.

1. Nama lengkap : .....
2. NIP/NIK : .....
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Tugas sebagai :  Muhaffifh  Musrif  G.MaPel
5. Alamat : .....
6. Lama Pengabdian :  1-3 tahun  3-6 tahun  7-9 th
7. No HP/WA : .....

Mohon diisi dengan memberikan tanda **silang (X)** pada salah satu jawaban yang anda pilih dengan keterangan sebagai berikut :

- Pilihan 1 = SS (Sangat Setuju)      Pilihan 3 = TS (Tidak Setuju)  
 Pilihan 2 = S (Setuju)      Pilihan 4 = STS (Sangat Tidak Setuju)

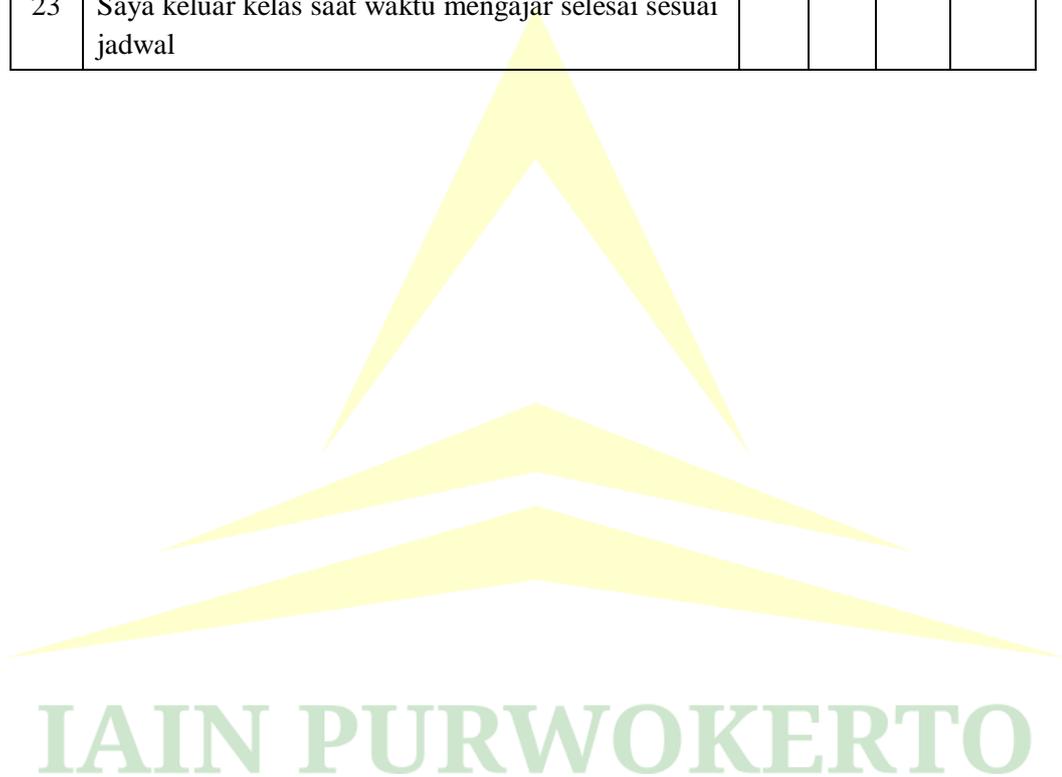
No	Pernyataan	Skala			
		SS	S	TS	STS
<b>A. Kuesioner Gaya Kepemimpinan (untuk mengukur kepemimpinan Direktur dan Kepala Bagian)</b>					
1	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam pesantren.				
2	Saya tidak diberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pemimpin.				
3	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.				
4	Saya dan rekan kerja tidak memberikan rasa hormat hormat kepada pimpinan.				
5	Pemimpin memberikan uswah khasanah (contoh yang baik) pada saya				

6	Saya melihat pemimpin tidak menumbuhkan semangat pada para pegawai.				
7	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan akan tercapai.				
8	Pemimpin menggambarkan visi dalam pembinaan kepada saya				
9	Saya terinspirasi dalam pekerjaan bukan dari dorongan pemimpin				
	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.				
11	Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak pernah diapresiasi oleh pimpinan				
12	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
13	Saat saya memberikan ide saya pemimpin tidak mendengarkan dengan baik				
14	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.				
15	Pemimpin menyelesaikan masalah hanya dari satu sudut pandang saja				
16	Pemimpin membantu menyelesaikan masalah bawahannya				
17	Pemimpin tidak mengalokasikan waktunya untuk mengisi kajian keilmuan kepada bawahannya				
18	Pemimpin tidak berupaya meningkatkan pengembangan diri saya				
19	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.				
20	Pemimpin mengabaikan kesulitan dan keluhan yang saya alami.				
21	Pemimpin memberikan nasihat bagi pengembangan diri saya.				
22	Pemimpin saya tidak memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.				
23	Pemimpin saya bersedia menyelesaikan masalah dan kesulitan saya				
24	Pemimpin saya menjenguk saat saya sakit				

25	Pemimpin mengabaikan undangan hajatan yang saya diadakan				
<b>B. Kontrol Diri (untuk mengukur Kontrol diri seluruh musrif, muhaffizh dan guru mapel)</b>					
1	Saya mengerjakan sesuatu yang bermanfaat untuk mengisi waktu luang				
2	Saat terasa berat, saya kesal dan tidak akan menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya senantiasa menjaga kesabaran apabila sedang marah				
4	Bila saya memiliki keinginan, saya langsung mengerjakan tanpa berfikir matang				
5	Biasanya saya melakukan sesuatu yang saya suka, dari pada sesuatu yang penting untuk dikerjakan				
6	Saya biasa menepati kontrak belajar supaya merasa nyaman				
7	Saat tertekan, saya berusaha mengingat hal-hal dapat membuat saya tenang				
8	Saya akan menertawakan kesalahan/tindakan bodoh yang dilakukan orang				
9	Saya marah bila melihat siswa yang tidak sopan.				
10	Saya akan menghindari orang yang sedang marah, daripada terpengaruh bila berada didekatnya				
11	Saya bisa terlibat pertengkaran dengan teman meskipun masalahnya kecil				
12	Kritik yang ditunjukkan kepada saya akan saya terima dengan lapang dada				
13	Walau jam aktif KBM, tetapi saya tetap pergi tanpa memperdulikan izin kepada pimpinan				
14	Saya selalu berhati-hati berbuat, karena setiap perbuatan akan mendapat balasan yang setimpal				
15	Sulit bagi saya memaafkan pimpinan yang saya percayai melakukan perbuatan yang mengecewakan saya				
16	Meskipun sedang marah, saya tetap mempertimbangkan tindakan dengan hati-hati				
17	Saya akan marah jika ada orang yang menyinggung perasaan				

18	Ketika saya melakukan kesalahan dalam suatu tugas, maka saya tidak akan menyelesaikan tugas tersebut.				
19	Saya berusaha untuk tidak menunjukkan kesedihan saya dihadapan pimpinan, meskipun hati begitu sedih				
20	Saat saya jengkel saya memarahi siswa yang saya ajar di kelas				
21	Saat saya jengkel dan marah terhadap siswa, saya menghindarinya untuk sementara waktu sampai kejengkelan dan kemerahan saya reda				
22	Saya akan menarik nafas beberapa kali saat marah agar terasa lebih tenang				
<b>C. Kepatuhan Aturan (untuk mengukur Kepatuhan Aturan seluruh musrif, muhaffizh dan guru mata pelajaran)</b>					
1	Saya tetap menjalankan tugas pokok harian walau tidak ada perintah atau peringatan dari pimpinan				
2	Saya tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan				
3	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan				
4	Saya menjalankan tugas kepanitiaan tidak sesuai dengan instruksi atasan				
5	Saya terkadang mengikuti pembinaan rutin pekanan				
6	Saya menjaga kebersihan lingkungan sekolah				
7	Saya tidak mengikuti arahan pimpinan jika tidak sependapat				
8	Saya mengikuti arahan dan perintah atasan				
9	Saya selalu senang hati mengikuti peraturan sekolah				
10	Saya sering lupa memiliki jam piket jaga				
11	Saya mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan atasan				
12	Saya meninggalkan tugas piket saat ujian berlangsung				
13	Saya merokok selama pelajaran berlangsung				
14	Saya mengabsen siswa dan mengisi jurnal kelas setiap jam pelajaran saya				
15	Saya tidak menghadiri undangan rapat				
16	Saya setiap hari datang tepat waktu				

17	Saya tidak datang ke kantor tanpa alasan yang jelas				
18	Saya tidak akan bertukar jadwal mengajar saat saya berhalangan hadir yang lebih suka alpha				
19	Saya mengirim surat izin jika saya tidak datang karena sakit				
20	Saya pernah melewatkan jam pelajaran walau satu kali sepekan				
21	Saya menyiapkan RPP setiap pekan atau bulan				
22	Saya tidak melakukan absensi kehadiran karena malas				
23	Saya keluar kelas saat waktu mengajar selesai sesuai jadwal				



## Lampiran 2 hasil ujicoba

### 1. Hasil uji coba pada variabel Kepatuhan Aturan

#### a. Hasil Uji Realibilitas dari SPSS versi 20

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	30

#### b. Hasil Uji Validitas

R Tabel taraf signifikansi 5% sebesar 0,308

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jalankan tugas pokok	100.63	50.138	.568	.867
selesaikan tugas pimp	100.59	50.299	.566	.868
seragam sesuai aturan	100.73	50.451	.501	.869
tugas sesuai instruksi	100.80	51.261	.385	.871
ikut workshop	101.10	50.690	.222	.881
ikut pembinaan	100.88	50.060	.515	.868
menjaga kebersihan	100.90	49.990	.591	.867
ikut arahan pimp	100.90	51.540	.321	.873
ikut dengan penuh keyakinan	100.85	50.628	.482	.869
data sesuai	100.71	51.862	.302	.873
senang ikuti aturan	100.68	50.572	.441	.870
ikut dengan penuh keyakinan	100.71	50.112	.553	.868
ikut piket	100.71	51.112	.409	.871
tidak membandingkan	100.88	52.160	.236	.875
siapkan RPP	100.98	53.124	.106	.878
melaksanakan tugas piket	101.02	51.274	.356	.872
seragam sesuai	100.83	52.395	.227	.875
tidak merokok	100.54	51.955	.332	.873
ijin pimp	100.71	49.912	.583	.867
hadiri undangan	100.83	50.795	.409	.871
ijin pimp	100.76	49.589	.625	.866

ijin pimp	100.71	49.712	.612	.866
mengajar sesuai jam	100.85	52.428	.199	.876
tetap mengajar	101.05	51.398	.393	.871
ijin pimp	100.85	49.428	.659	.865
melaksanakan jam ngajar	100.78	51.076	.369	.872
ijin pimp	100.68	50.022	.571	.867
ijin pimp	100.71	50.812	.452	.870
absensi tertib	100.68	50.672	.476	.869
tidak meninggalkan ruang kls	100.73	53.351	.094	.878

No		Corrected Item-Total Correlation	Ket
1	jalankan tugas pokok	.568	Valid
2	selesaikan tugas pimp	.566	Valid
3	seragam sesuai aturan	.501	Valid
4	tugas sesuai instruksi	.385	Valid
5	ikut workshop	.222	Tidak Valid
6	ikut pembinaan	.515	Valid
7	menjaga kebersihan	.591	Valid
8	ikut arahan pimp	.321	Valid
9	ikut dengan penuh keyakinan	.482	Valid
10	data sesuai	.302	Tidak Valid
11	senang ikuti aturan	.441	Valid
12	ikut dengan penuh keyakinan	.553	Valid
13	ikut piket	.409	Valid
14	tidak membandingkan	.236	Tidak Valid
15	siapkan RPP	.106	Tidak Valid
16	melaksanakan tugas piket	.356	Valid
17	seragam sesuai	.227	Tidak Valid
18	tidak merokok	.332	Valid
19	mengabsen siswa	.583	Valid
20	hadiri undangan	.409	Valid
21	dtang tepat waktu	.625	Valid
22	seragam sesuai	.612	Valid
23	mengajar sesuai jam	.199	Tidak Valid
24	tetap mengajar	.393	Valid
25	ijin pimp	.659	Valid

26	melaksanakan jam ngajar	.369	Valid
27	ijin pimp	.571	Valid
28	ijin pimp	.452	Valid
29	absensi tertib	.476	Valid
30	tidak meninggalkan ruang kls	.094	Tidak Valid

Pada pelaksanaan uji coba di al hikmah ini diperoleh hasil pada skala Kepatuhan aturan terdapat 23 aitem yang valid dan 7 aitem yang tidak valid atau gugur, yaitu aitem nomor 5, 10, 14, 15, 17, 23, 30 karena skor korelasi dibawah r table 0,308

#### Variabel Y

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kepatuhan Aturan Uji coba di al hikmah

No	Dimensi	Jumlah Aitem				Jumlah
		<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Mempercayai (belief)	1,3,7,9	5	2,4,6,8	10	10
2.	Menerima (accept)	11,13,19	15,17	12,16,18, 20	14	10
3.	Melakukan (act)	21,25,27, 29	23	22,24,26, 28	30	10
<b>Total Aitem</b>						<b>30</b>

Uji validitas dan reliabilitas sangat diperlukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang digunakan untuk penelitian tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur skala yang sedang diukur

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik formula *alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20, adapun hasil dari perhitungan reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Reabilitas Kuisisioner Skala Kepatuhan aturan

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	30

Hasil reliabilitasnya pada uji coba skala Kepatuhan Aturan adalah 0,875.

**2. Hasil uji coba pada variabel Gaya kepemimpinan Transformasional.**

a. Hasil Uji Realibilitas dari SPSS Versi 20 Uji Transformasional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

b. Hasil Uji Validitas dari SPSS Versi 20 Uji Transformasional

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
panutan	96.10	69.040	.345	.913
petunjuk kerja	96.05	66.598	.590	.910
membuat bangga	96.20	66.161	.592	.909
bawahan hormat	96.05	65.798	.628	.909
contoh yg baik	95.95	66.248	.657	.909
buat semangat	95.98	65.574	.667	.908
beri motivasi	96.41	72.549	-.075	.918
support percaya	96.15	69.878	.244	.915
buat yakin tercapai	96.61	70.394	.320	.913
menyemangati saat malas	96.63	74.038	-.254	.921
menggambarkan visi	95.98	65.374	.639	.909
inspirasi muncul	96.49	67.606	.397	.913
komunikasi jelas	96.15	66.378	.613	.909
apresiasi pimp	96.15	65.128	.698	.908
mendorong inovasi	96.34	67.180	.524	.911
mendengar gagasan	96.24	64.839	.750	.907
selesai secara logis	96.49	67.506	.595	.910
berbagai sudut pandang	96.15	62.878	.782	.905
membantu masalah bawahannya	95.88	64.860	.732	.907
mengisi kajian	96.24	66.439	.529	.911
akses informasi luas	96.39	70.594	.202	.915
pengembangan diri	96.51	68.956	.498	.911
memperlakukan individu	96.54	68.405	.461	.912

mendengar keluhan	96.46	68.955	.380	.913
nasehat pd diri	96.46	69.805	.378	.913
memperhatikan individu	96.49	67.606	.429	.912
menyelesaikan masalah	96.27	67.201	.605	.910
mendukung studi lanjut	96.46	70.805	.171	.915
menjenguk saat sakit	96.46	67.655	.549	.910
menghadiri hajatan	96.41	65.399	.662	.908

R Tabel taraf signifikansi 5% sebesar 0,308

No	Label	Corrected Item- Total Correlation	Ket
1	panutan	0.345	Valid
2	petunjuk kerja	0.590	Valid
3	membuat bangga	0.592	Valid
4	bawahan hormat	0.628	Valid
5	contoh yg baik	0.657	Valid
6	buat semangat	0.667	Valid
7	beri motivasi	0.075	Tidak Valid
8	support percaya	0.244	Tidak Valid
9	buat yakin tercapai	0.320	Valid
10	menyemangati saat malas	0.254	Tidak Valid
11	menggambarkan visi	0.639	Valid
12	inspirasi muncul	0.397	Valid
13	komunikasi jelas	0.613	Valid
14	apresiasi pimp	0.698	Valid
15	mendorong inovasi	0.524	Valid
16	mendengar gagasan	0.750	Valid
17	selesai secara logis	0.595	Valid
18	berbagai sudut pandang	0.782	Valid
19	membantu masalah bawahannya	0.732	Valid
20	mengisi kajian	0.529	Valid
21	akses informasi luas	0.202	Tidak Valid
22	pengembangan diri	0.498	Valid
23	memperlakukan individu	0.461	Valid
24	mendengar keluhan	0.380	Valid
25	nasehat pd diri	0.378	Valid
26	memperhatikan individu	0.429	Valid
27	menyelesaikan masalah	0.605	Valid
28	mendukung studi lanjut	0.171	Tidak Valid
29	menjenguk saat sakit	0.549	Valid
30	menghadiri hajatan	0.662	Valid

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dengan bantuan program SPSS 20 berikut hasil uji skala variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada ujicoba :

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala *Gaya Kepemimpinan Transformasional* ujicoba

No	Dimensi	Jumlah Aitem	Jumlah				
			<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Pengaruh (Idealized influence)	1,3,5			2,4,6	6	
2.	Motivasi Inspirasional ( <i>Inspirational motivation</i> )	9,11,13	7		12	8,10	7
3.	Stimulasi intelektual ( <i>Intellectual stimulation</i> )	14,16,18, 20			15,17,19	21	8
4.	Perhatian Individu ( <i>Individualized consideration</i> )	22,24,26, 30	28		23,25,27, 29		9
<b>Total Aitem</b>						<b>30</b>	

Pada pelaksanaan ujicoba ini diperoleh hasil pada skala Kepemimpinan Transformasional terdapat 25 aitem yang valid dan 5 aitem yang tidak valid atau gugur, yaitu aitem nomor 7, 8, 10, 21, 28 karena skor korelasi dibawah r table 0,308.

**3. Hasil uji coba pada variabel Gaya kepemimpinan Transformasional.**

a. Hasil Uji Realibilitas dari SPSS Versi 20 Uji Transformasional

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik formula *alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20, adapun hasil dari perhitungan reliabilitas adalah sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	30

Hasil reliabilitasnya pada ujicoba skala Kontrol diri ini adalah 0,865.

b. Hasil Uji Validitas dari SPSS Versi 20 Uji Kontrol diri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
manfaatkan waktu luang	94.34	49.480	.586	.856
ringan pekerjaan	94.24	48.339	.734	.852
selalu sabar	94.24	50.839	.443	.860
dapat menyembunyikan kegembiraan	95.63	53.488	-.014	.883
cari kesibukan	94.56	52.402	.252	.865
berfikir panjang	94.27	49.251	.609	.856
membiarkan gangguan	95.00	52.950	.182	.866
penting diutamakan	94.54	51.955	.357	.862
menepati kontrak belajar	94.93	50.770	.349	.863
dapat menekan kecepatan	95.02	52.074	.198	.867
sadar saat tertekan	94.15	51.278	.391	.861
menahan tertawai orang	94.44	50.002	.610	.857
optimis nasib berubah	94.73	52.451	.150	.869
marah Murid tidak PR	94.39	48.244	.573	.856

menghindari orang marah	94.46	49.755	.591	.856
tidak terlibat tengkar	94.10	50.090	.584	.857
menerima kritik	94.44	51.202	.425	.861
ijin pimpinan	94.00	51.400	.433	.861
senantiasa berhati hati	94.17	51.145	.406	.861
mudah memaafkan pimp	94.32	48.072	.712	.852
berhati dengan tindakan	94.39	50.244	.551	.858
marah jika ada yg tdk piket	94.66	50.530	.575	.858
menyelesaikan sesuai jam	94.90	54.090	-.027	.875
pantang menyerah	94.49	51.806	.353	.862
menutupi kesedihan	94.51	50.506	.457	.860
semangat dalam mengajar	94.39	51.544	.358	.862
menghidari siswa saat marah	94.05	50.348	.570	.858
menghindari masalah	94.68	52.772	.278	.864
tarik nafas saat marah	94.34	49.130	.702	.854
menerima kesalahan orang	94.54	52.805	.182	.866

No	Label	Corrected Item- Total Correlation	Ket
1	manfaatkan waktu luang	0.586	valid
2	ringan pekerjaan	0.734	valid
3	selalu sabar	0.443	valid
4	dapat menyembunyikan kegembiraan	-0.014	tidak valid
5	cari kesibukan	0.252	tidak valid
6	berfikir panjang	0.609	valid
7	membiarkan gangguan	0.182	tidak valid
8	penting diutamakan	0.357	valid
9	menepati kontrak belajar	0.349	valid
10	dapat menekan kecepatan	0.198	tidak valid
11	sadar saat tertekan	0.391	valid
12	menahan tertawai orang	0.610	valid
13	optimis nasib berubah	0.150	tidak valid
14	marah Murid tidak PR	0.573	valid
15	menghindari orang marah	0.591	valid
16	tidak terlibat tengkar	0.584	valid
17	menerima kritik	0.425	valid
18	ijin pimpinan	0.433	valid
19	senantiasa berhati hati	0.406	valid
20	mudah memaafkan pimp	0.712	valid
21	berhati dengan tindakan	0.551	valid

22	marah jika ada yg tdk piket	0.575	valid
23	menyelesaikan sesuai jam	-0.027	tidak valid
24	pantang menyerah	0.353	valid
25	menutupi kesedihan	0.457	valid
26	semangat dalam mengajar	0.358	valid
27	menghidari siswa saat marah	0.570	tidak valid
28	menghindari masalah	0.278	tidak valid
29	tarik nafas saat marah	0.702	valid
30	menerima kesalahan orang	0.182	Tidak valid

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kontrol Diri

No	Dimensi	Jumlah Aitem				Jumlah
		<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Kontrol perilaku (behavior control)	1,3,9	5,7	2, 6,8	4,10	10
2.	Kontrol kognitif ( <i>cognitive control</i> )	11, 15,17,19	13	12,14,16, 18,20		10
3.	Mengontrol keputusan ( <i>decisional control</i> )	21,25,27, 29	23	22,24,26	28,30	10
<b>Total Aitem</b>						<b>30</b>

IAIN PURWOKERTO

Lampiran Data 3 kisi kisi instrumen

kisi-kisi instrumen kepatuhan Aturan (setelah uji coba)

No	Variabel Y Kepatuhan Aturan	Indikator	Nomor Butir Soal
1	Mempercayai ( <i>belief</i> )	Tenaga pendidik tetap memberi tugas dan ulangan harian walau tidak ada perintah atau peringatan dari pimpinan	1
		Tenaga pendidik tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	2
		Tenaga pendidik menggunakan seragam sesuai dengan peraturan	3
		Tenaga pendidik menjalankan tugas kepanitiaan sesuai dengan instruksi atasan	4
		Tenaga pendidik mengikuti pembinaan rutin pekanan	5
		Tenaga pendidik menjaga kebersihan lingkungan sekolah	6
		Tenaga pendidik mengikuti arahan dan perintah atasan	7
		Tenaga pendidik tidak mengikuti arahan pimpinan jika tidak sependapat	8
2	Menerima ( <i>accept</i> )	Tenaga pendidik selalu senang hai mengikuti peraturan sekolah	9
		Tenaga pendidik pernah lupa memiliki jam piket jaga	10
		Tenaga pendidik membandingkan tugas pribadi dengan orang lain	11
		Tenaga pendidik meninggalkan tugas piket saat ujian berlangsung	12
		Tenaga pendidik berupaya membeli kelengkapan seragam sesuai aturan	13
		Tenaga pendidik tidak menghadiri undangan rapat	14
		Tenaga pendidik mengabsen siswa dan mengisi jurnal kelas setiap jam pelajaran Tenaga pendidik	15
3	Melakukan ( <i>act</i> )	Tenaga pendidik setiap hari datang tepat waktu	16
		Tenaga pendidik tidak datang ke kantor tanpa alasan yang jelas	17
		Tenaga pendidik akan bertukar jadwal mengajar jika sakit	18

	Tenaga pendidik mengirim surat izin jika Tenaga pendidik tidak datang sesuai jadwal	19
	Tenaga pendidik menyiapkan RPP setiap pekan atau bulan	20
	Tenaga pendidik pernah melewatkan jam pelajaran walau satu kali	21
	Tenaga pendidik tidak melakukan absensi kehadiran karena malas	22
	Tenaga pendidik keluar kelas sebelum bel berbunyi	23

**kisi-kisi instrumen Gaya Kepemimpinan (setelah uji coba)**

No	Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	Indikator	Nomor Butir Soal
1	Pengaruh Ideal ( <i>Idealized influence</i> )	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) bagi bawahannya	1
		Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	2
		Pemimpin menanamkan rasa bangga pada bawahan selama bergabung bersamanya.	3
		Pemimpin Tenaga pendidik mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai.	4
		Pemimpin memberikan uswah khasanah (contoh yang baik) pada pegawai	5
		Pemimpin menumbuhkan semangat pada para pegawai.	6
2	Motivasi Inspirasional ( <i>Inspirational motivation</i> )	Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa tujuan akan tercapai.	7
		Pemimpin menggambarkan visi dalam pembinaan kepada bawahan	8
		Pemimpin menginspirasi bawahan dalam pekerjaan	9
		Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan bawahannya dengan jelas.	10
3	Stimulasi intelektual ( <i>Intellectual stimulation</i> )	Pemimpin mendorong bawahan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	11
		Pemimpin mendorong bawahan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	12

		Pemimpin bawahan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan Tenaga pendidik.	13
		Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	14
		Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	15
		Pemimpin membantu menyelesaikan masalah bawahannya	16
		Pemimpin mengalokasikan waktunya untuk mengisi kajian keilmuan kepada bawahannya.	17
4	Perhatian Individu ( <i>Individualized consideration</i> )	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri bawahannya	18
		Pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.	19
		Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami bawahannya.	20
		Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri bawahannya.	21
		Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	22
		Pemimpin bersedia menyelesaikan masalah dan kesulitan yang Tenaga pendidik alami	23
		Pemimpin menjenguk saat bawahannya sakit	24
		Pemimpin mengunjungi hajatan yang diadakan	25

**kisi-kisi instrumen Kontrol Diri (setelah uji coba)**

No	Variabel X2 Kontrol Diri	Indikator	Nomor Butir Soal
1	Kontrol perilaku ( <i>behavior control</i> )	Tenaga pendidik mengerjakan sesuatu yang bermanfaat untuk mengisi waktu luang	1
		Meskipun terasa berat, Tenaga pendidik tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan	2
		Tenaga pendidik kehilangan kesabaran apabila sedang marah	3
		Tenaga pendidik akan mencari kesibukan disaat menunggu seseorang	4

		Biasanya Tenaga pendidik melakukan sesuatu yang Tenaga pendidik suka, dari pada sesuatu yang penting untuk dikerjakan	5
		Tenaga pendidik biasa menepati janji supaya merasa nyaman	6
2	Kontrol kognitif ( <i>cognitive control</i> )	Saat tertekan, Tenaga pendidik berusaha mengingat hal-hal dapat membuat Tenaga pendidik tenang	7
		Tenaga pendidik tidak akan menertawakan tindakan bodoh yang dilakukan orang	8
		Tenaga pendidik marah bila melihat siswa yang tidak sopan.	9
		Tenaga pendidik akan menghindari orang yang sedang marah, daripada terpengaruh bila berada didekatnya	10
		Tenaga pendidik bisa terlibat pertengkaran dengan teman meskipun masalahnya kecil	11
		Walau jam aktif KBM, tetapi Tenaga pendidik tetap pergi tanpa memperdulikan ijin kepada pimpinan	12
		Kritik yang ditunjukkan kepada Tenaga pendidik akan Tenaga pendidik terima dengan lapang dada meski terasa pedas.	13
		Tenaga pendidik selalu berhati-hati berbuat, karena setiap perbuatan akan mendapat balasan yang setimpal	14
		Sulit bagi Tenaga pendidik memaafkan pimpinan yang Tenaga pendidik percayai melakukan perbuatan yang mengecewakan Tenaga pendidik	15
3	Mengontrol keputusan ( <i>decisional control</i> )	Meskipun sedang marah, Tenaga pendidik tetap mempertimbangkan tindakan dengan hati-hati	16
		Tenaga pendidik tidak akan marah jika ada orang yang menyinggung perasaan	17
		Ketika Tenaga pendidik melakukan kesalahan dalam suatu tugas, maka Tenaga pendidik tidak akan menyelesaikan tugas tersebut.	18
		Tenaga pendidik berusaha untuk tidak menunjukkan kesedihan Tenaga pendidik dihadapan pimpinan, meskipun hati begitu sedih	19
		Saat Tenaga pendidik jengkel Tenaga pendidik memarahi siswa yang Tenaga pendidik ajar di kelas.	20
		Saat Tenaga pendidik jengkel dan marah terhadap siswa, Tenaga pendidik menghindarinya untuk sementara waktu sampai kejengkelan dan kemerahan Tenaga pendidik reda	21
		Tenaga pendidik akan menarik nafas beberapa kali saat marah agar terasa lebih tenang	22

**Lampiran 4 data hasil penelitian (data variabel terikat dan variabel bebas)**

Data Variabel Independent (bebas) X1 Kepemimpinan Transformatasional																										
no	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	total x_1
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	80
2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	85
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	83
5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	82
6	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81
7	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	81
8	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	83
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	79
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	81
12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	87
13	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	86
14	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	88
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	82
16	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	82
17	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	85
18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	83
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	78

20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	79
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	90
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	81
23	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	85
24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	81
25	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	81
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	86
27	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	86
28	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	82
29	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	84
30	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	83
31	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	86
32	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	85
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	77
34	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	86
35	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	86
36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	85
37	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	83
38	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	86
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76
40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
41	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	82
42	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	78

Data Variabel Dependen Y1 Kontrol diri																							
No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	total x_2
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	69
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	70
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	73
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	69
7	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	74
8	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	78
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	74
10	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	76
11	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	82
12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	82
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	74
14	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
15	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	74
16	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	78
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	84
18	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77
19	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	73
20	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70
21	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	82
22	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	83

23	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	79
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	70
26	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	79
27	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	83
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	79
29	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	79
30	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	78
31	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84
32	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	81
33	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	71
34	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	76
35	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77
36	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81
37	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	78
38	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	78
39	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	77
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
41	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	77
42	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70

IAIN PURWOKERTO

No	Data Variabel Dependent /terikat Y2 Kepatuhan aturan																							total y
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	73
2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	79
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	77
5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	75
6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
7	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
8	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	75
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73
10	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
11	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	77
12	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	83
13	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	78
14	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	77
15	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	75
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	73
17	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	78
18	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	75
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	75
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
21	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	78

22	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	76	
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	81
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	71	
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	73
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	77
27	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	81
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	76
29	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	81
30	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	75
31	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	76
32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	77
33	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	65
34	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	78
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	70
36	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	79
37	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	79
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	64
39	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	68
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
41	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	75
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	71

IAIN PURWOKERTO

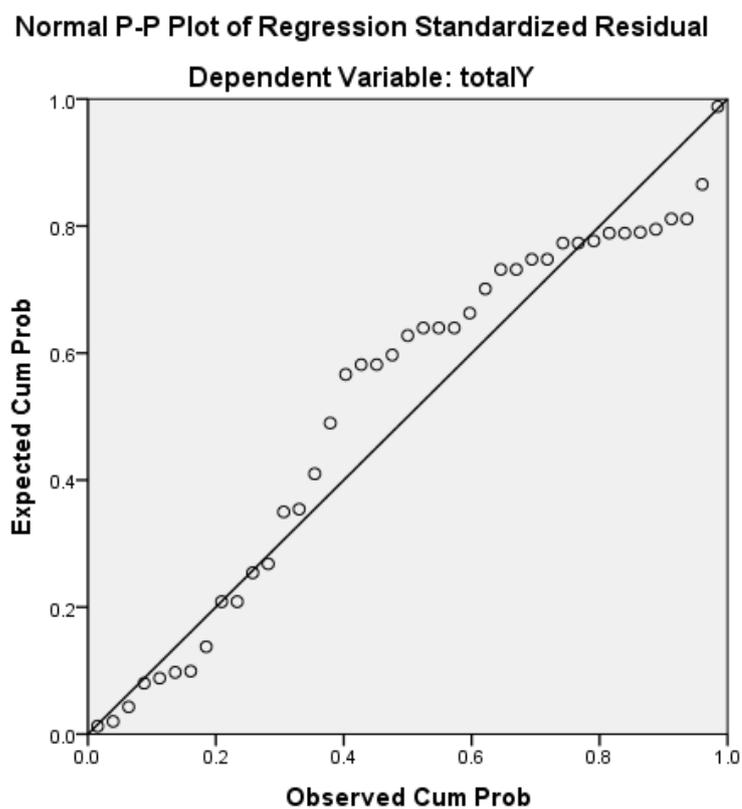
## Lampiran 5 pengujian persyaratan analisis

### Lampiran 5 Pengujian persyaratan analisis

#### Hasil uji normalitas

##### metode grafik

titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal



Hasil uji normalitas berdasarkan grafik diatas menunjukkan data berdistribusi normal karena mengikuti garis diagonal

#### Kolmogorov smirnov

Data berdistribusi normal apabila (asyp.Sig. (2-tailed)) atau lebih besar dari 0,05

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.05430945
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.134
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data uji Kolmogorov smirnov diatas menunjukkan Asymp.Sig. (2-tailed) bernilai 0,149 dimana angka tersebut diatas 0,05 yang artinya data berdistribusi Normal.

### Hasil uji multikolinearitas

cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolineritas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas (ghozali,2001)

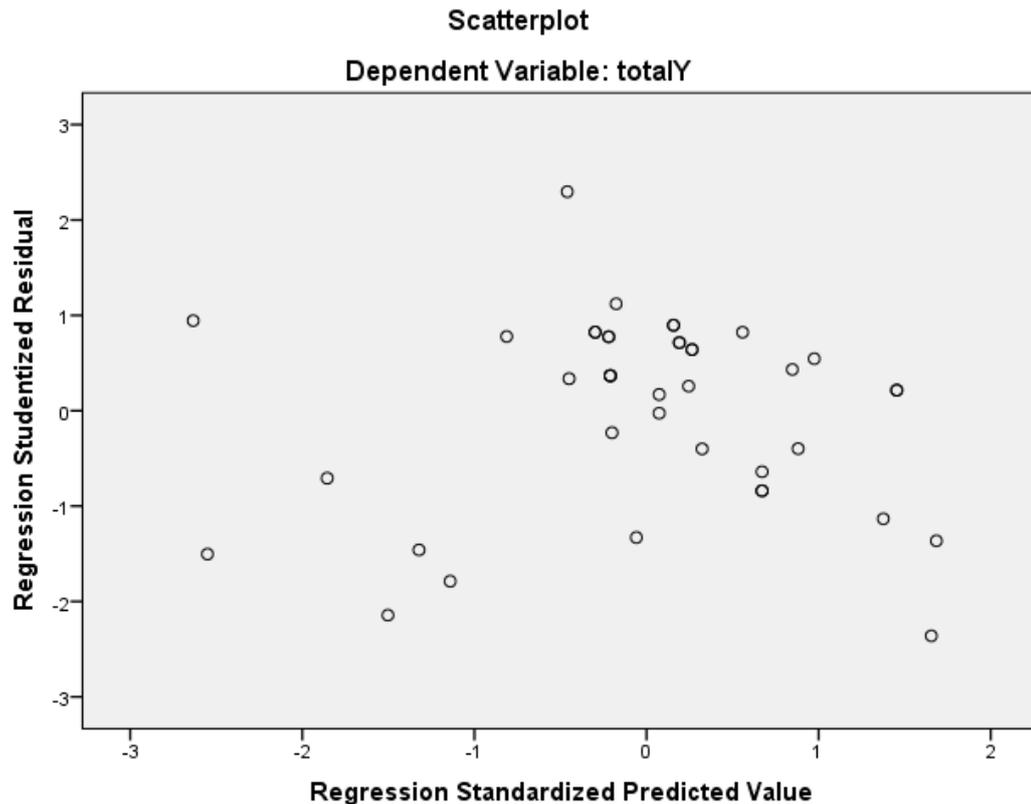
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	58.849	10.708		5.496	.000	
	totalx1	.357	.132	.480	2.707	.010	.569 1.758
	totalx2	.085	.125	.121	.681	.500	.569 1.758

a. Dependent Variable: totalY

Melihat data diatas bahwa nilai VIF 1.758 artinya kurang dari 10 dan Tolerance sebesar 0,569 artinya lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas.

### Hasil uji heteroskedastisitas

titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



### Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	58.849	10.708		5.496	.000
1	transformasional	.357	.132	.480	2.707	.010
	kontrol diri	.085	.125	.121	.681	.500

a. Dependent Variable: kepatuhan

### Hasil uji heteroskedastisitas setelah di transform

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.719	5.812		2.189	.035
1	transformasional	-.028	.072	-.081	-.387	.701
	kontrol diri	-.057	.068	-.177	-.848	.402

a. Dependent Variable: AbsUi

terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga gaya kepemimpinan dan kontrol diri tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**IAIN PURWOKERTO**

**Lampiran 6 hasil perhitungan koefisien korelasi, reabilitas**

**Kepatuhan Aturan**

**Hasil Uji Realibilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	30

**HASIL UJI VALIDITAS**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jalankan tugas pokok	100.63	50.138	.568	.867
selesaikan tugas pimp	100.59	50.299	.566	.868
seragam sesuai aturan	100.73	50.451	.501	.869
tugas sesuai instruksi	100.80	51.261	.385	.871
ikut workshop	101.10	50.690	.222	.881
ikut pembinaan	100.88	50.060	.515	.868
menjaga kebersihan	100.90	49.990	.591	.867
ikut arahan pimp	100.90	51.540	.321	.873
ikut dengan penuh keyakinan	100.85	50.628	.482	.869
data sesuai	100.71	51.862	.302	.873
senang ikuti aturan	100.68	50.572	.441	.870
ikut dengan penuh keyakinan	100.71	50.112	.553	.868
ikut piket	100.71	51.112	.409	.871
tidak membandingkan	100.88	52.160	.236	.875
siapkan RPP	100.98	53.124	.106	.878
melaksanakan tugas piket	101.02	51.274	.356	.872
seragam sesuai	100.83	52.395	.227	.875
tidak merokok	100.54	51.955	.332	.873
ijin pimp	100.71	49.912	.583	.867

hadiri undangan	100.83	50.795	.409	.871
ijin pimp	100.76	49.589	.625	.866
ijin pimp	100.71	49.712	.612	.866
mengajar sesuai jam	100.85	52.428	.199	.876
tetap mengajar	101.05	51.398	.393	.871
ijin pimp	100.85	49.428	.659	.865
melaksanakan jam ngajar	100.78	51.076	.369	.872
ijin pimp	100.68	50.022	.571	.867
ijin pimp	100.71	50.812	.452	.870
absensi tertib	100.68	50.672	.476	.869
tidak meninggalkan ruang cls	100.73	53.351	.094	.878

R Tabel taraf signifikansi 5% sebesar 0,308

No		Corrected Item- Total Correlation	Ket
1	jalankan tugas pokok	.568	Valid
2	selesaikan tugas pimp	.566	Valid
3	seragam sesuai aturan	.501	Valid
4	tugas sesuai instruksi	.385	Valid
5	ikut workshop	.222	Tidak Valid
6	ikut pembinaan	.515	Valid
7	menjaga kebersihan	.591	Valid
8	ikut arahan pimp	.321	Valid
9	ikut dengan penuh keyakinan	.482	Valid
10	data sesuai	.302	Tidak Valid
11	senang ikuti aturan	.441	Valid
12	ikut dengan penuh keyakinan	.553	Valid
13	ikut piket	.409	Valid
14	tidak membandingkan	.236	Tidak Valid
15	siapkan RPP	.106	Tidak Valid
16	melaksanakan tugas piket	.356	Valid
17	seragam sesuai	.227	Tidak Valid
18	tidak merokok	.332	Valid
19	mengabsen siswa	.583	Valid
20	hadiri undangan	.409	Valid
21	dtang tepat waktu	.625	Valid
22	seragam sesuai	.612	Valid

23	mengajar sesuai jam	.199	Tidak Valid
24	tetap mengajar	.393	Valid
25	ijin pimp	.659	Valid
26	melaksanakan jam ngajar	.369	Valid
27	ijin pimp	.571	Valid
28	ijin pimp	.452	Valid
29	absensi tertib	.476	Valid
30	tidak meninggalkan ruang kls	.094	Tidak Valid

## Kepemimpinan Transformasional

### Hasil Uji Reliabelitas Transformasional

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

### Hasil Uji Validitas Data Transformasional

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
panutan	96.10	69.040	.345	.913
petunjuk kerja	96.05	66.598	.590	.910
membuat bangga	96.20	66.161	.592	.909
bawahan hormat	96.05	65.798	.628	.909
contoh yg baik	95.95	66.248	.657	.909
buat semangat	95.98	65.574	.667	.908
beri motivasi	96.41	72.549	-.075	.918
support percaya	96.15	69.878	.244	.915
buat yakin tercapai	96.61	70.394	.320	.913
menyemangati saat malas	96.63	74.038	-.254	.921
menggambarkan visi	95.98	65.374	.639	.909
inspirasi muncul	96.49	67.606	.397	.913
komunikasi jelas	96.15	66.378	.613	.909
apresiasi pimp	96.15	65.128	.698	.908

mendorong inovasi	96.34	67.180	.524	.911
mendengar gagasan	96.24	64.839	.750	.907
selesai secara logis	96.49	67.506	.595	.910
berbagai sudut pandang	96.15	62.878	.782	.905
membantu masalah bawahannya	95.88	64.860	.732	.907
mengisi kajian	96.24	66.439	.529	.911
akses informasi luas	96.39	70.594	.202	.915
pengembangan diri	96.51	68.956	.498	.911
memperlakukan individu	96.54	68.405	.461	.912
mendengar keluhan	96.46	68.955	.380	.913
nasehat pd diri	96.46	69.805	.378	.913
memperhatikan individu	96.49	67.606	.429	.912
menyelesaikan masalah	96.27	67.201	.605	.910
mendukung studi lanjut	96.46	70.805	.171	.915
menjenguk saat sakit	96.46	67.655	.549	.910
menghadiri hajatan	96.41	65.399	.662	.908

R Tabel taraf signifikansi 5% sebesar 0,308

No	Label	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1	panutan	0.345	Valid
2	petunjuk kerja	0.590	Valid
3	membuat bangga	0.592	Valid
4	bawahan hormat	0.628	Valid
5	contoh yg baik	0.657	Valid
6	buat semangat	0.667	Valid
7	beri motivasi	0.075	Tidak Valid
8	support percaya	0.244	Tidak Valid
9	buat yakin tercapai	0.320	Valid
10	menyemangati saat malas	0.254	Tidak Valid
11	menggambarkan visi	0.639	Valid
12	inspirasi muncul	0.397	Valid
13	komunikasi jelas	0.613	Valid
14	apresiasi pimp	0.698	Valid
15	mendorong inovasi	0.524	Valid
16	mendengar gagasan	0.750	Valid
17	selesai secara logis	0.595	Valid
18	berbagai sudut pandang	0.782	Valid
19	membantu masalah bawahannya	0.732	Valid
20	mengisi kajian	0.529	Valid
21	akses informasi luas	0.202	Tidak Valid
22	pengembangan diri	0.498	Valid

23	memperlakukan individu	0.461	Valid
24	mendengar keluhan	0.380	Valid
25	nasehat pd diri	0.378	Valid
26	memperhatikan individu	0.429	Valid
27	menyelesaikan masalah	0.605	Valid
28	mendukung studi lanjut	0.171	Tidak Valid
29	menjenguk saat sakit	0.549	Valid
30	menghadiri hajatan	0.662	Valid

### Kontrol Diri

#### Hasil Uji Reliabelitas Kontrol Diri

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	30

#### HASIL UJI VALIDITAS KONTROL DIRI

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
manfaatkan waktu luang	94.34	49.480	.586	.856
ringan pekerjaan	94.24	48.339	.734	.852
selalu sabar	94.24	50.839	.443	.860
dapat menyembunyikan kegembiraan	95.63	53.488	-.014	.883
cari kesibukan	94.56	52.402	.252	.865
berfikir panjang	94.27	49.251	.609	.856
membiarkan gangguan	95.00	52.950	.182	.866
penting diutamakan	94.54	51.955	.357	.862
menepati kontrak belajar	94.93	50.770	.349	.863
dapat menekan kecepatan	95.02	52.074	.198	.867
sadar saat tertekan	94.15	51.278	.391	.861
menahan tertawai orang	94.44	50.002	.610	.857
optimis nasib berubah	94.73	52.451	.150	.869
marah Murid tidak PR	94.39	48.244	.573	.856
menghindari orang marah	94.46	49.755	.591	.856
tidak terlibat tengkar	94.10	50.090	.584	.857

menerima kritik	94.44	51.202	.425	.861
ijin pimpinan	94.00	51.400	.433	.861
senantiasa berhati hati	94.17	51.145	.406	.861
mudah memaafkan pimp	94.32	48.072	.712	.852
berhati dengan tindakan	94.39	50.244	.551	.858
marah jika ada yg tdk piket	94.66	50.530	.575	.858
menyelesaikan sesuai jam	94.90	54.090	-.027	.875
pantang menyerah	94.49	51.806	.353	.862
menutupi kesedihan	94.51	50.506	.457	.860
semangat dalam mengajar	94.39	51.544	.358	.862
menghindari siswa saat marah	94.05	50.348	.570	.858
menghindari masalah	94.68	52.772	.278	.864
tarik nafas saat marah	94.34	49.130	.702	.854
menerima kesalahan orang	94.54	52.805	.182	.866

R Tabel taraf signifikansi 5% sebesar 0 ,308

No	Label	Corrected Item- Total Correlation	Ket
1	manfaatkan waktu luang	.586	Valid
2	ringan pekerjaan	.734	Valid
3	selalu sabar	.443	Valid
4	dapat menyembunyikan kegembiraan	-.014	Tidak Valid
5	cari kesibukan	.252	Tidak Valid
6	berfikir panjang	.609	Valid
7	membiarkan gangguan	.182	Tidak Valid
8	penting diutamakan	.357	Valid
9	menepati kontrak belajar	.349	Valid
10	dapat menekan kecepatan	.198	Tidak Valid
11	sadar saat tertekan	.391	Valid
12	menahan tertawai orang	.610	Valid
13	optimis nasib berubah	.150	Tidak Valid
14	marah Murid tidak PR	.573	Valid
15	menghindari orang marah	.591	Valid
16	tidak terlibat tengkar	.584	Valid
17	menerima kritik	.425	Valid
18	ijin pimpinan	.433	Valid
19	senantiasa berhati hati	.406	Valid
20	mudah memaafkan pimp	.712	Valid
21	berhati dengan tindakan	.551	Valid
22	marah jika ada yg tdk piket	.575	Valid
23	menyelesaikan sesuai jam	-.027	Tidak Valid
24	pantang menyerah	.353	Valid

25	menutupi kesedihan	.457	Valid
26	semangat dalam mengajar	.358	Valid
27	menghidari siswa saat marah	.570	Valid
28	menghindari masalah	.278	Tidak Valid
29	tarik nafas saat marah	.702	Valid
30	menerima kesalahan orang	.182	Tidak Valid



**Lampiran 7 Hasil uji Hipotesis**

**Hasil uji hipotesis 1 Gaya Kepemimpinan terhadap Kontrol diri**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.447	3.525	.461	34.173	1	40	.000

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.607	1	424.607	34.173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	497.012	40	12.425		
	Total	921.619	41			

a. Dependent Variable: kontrol diri

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**IAIN PURWOKERTO**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	-3.456	13.758		-.251	.803			
	kepemimpinan	.973	.166	.679	5.846	.000	.679	.679	.679

a. Dependent Variable: kontrol diri

### Hasil uji hipotesis 2 Gaya Kepemimpinan terhadap Kepatuhan Aturan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.358	3.460	.374	23.896	1	40	.000

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.126	1	286.126	23.896	.000 <sup>b</sup>
	Residual	478.945	40	11.974		
	Total	765.071	41			

a. Dependent Variable: kepatuhan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	8.818	13.505		.653	.518			
	kepemimpinan	.799	.163	.612	4.888	.000	.612	.612	.612

a. Dependent Variable: kepatuhan

### Hasil Uji Analisis Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
kepemimpinan	42	14	76	90	82.57	.510	3.307	10.934
kontrol diri	42	17	67	84	76.90	.732	4.741	22.479
kepatuhan	42	19	64	83	74.79	.667	4.320	18.660
Valid N (listwise)	42							

## Lampiran 8 surat ijin dan keterangan pelaksanaan penelitian



**IAIN PURWOKERTO**

**KEMENTERIAN AGAMA R.I**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53128 Telp. 0281-835624, 628250 Fax. 0281-636553  
 Website: [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id) Email: [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

---

Nomor : 161 / In.17/ D.PPs/ PP.009/ 1 / 2019 Purwokerto, 18 Februari 2019  
 Lamp. :  
 Hal : **Permohonan Ijin Observasi**

Kepada Yth :  
**Pimpinan Pondok Pesantren Al-Hikmah Benda Sirampog**  
 Di - Tempat

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna penyusunan tesis pada Pascasarjana IAIN Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa kami berikut:

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
 NIM : 1717651008  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Semester : Gasal  
 Tahun Akademik : 2018-2019

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Lokasi : Pondok Pesantren Al-Hikmah Benda Sirampog  
 Waktu Observasi : 19 Februari 2019 - 11 maret 2019  
 Judul Observasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kontrol Diri terhadap Kepatuhan Aturan di Pondok Pesantren Al-Hikmah

Kemudian atas ijin dan perkenaan Saudara, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**



Prof. Dr. H. Abdul Basit, M. Ag.  
 NIP. 19691219 199803 1 001



مؤسسة الحكمة للتربية والتعليم والدعوة الإسلامية  
**YAYASAN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN  
 AL HIKMAH 1**

Benda - Sirampog - Brebes - Jawa Tengah 52272  
 0289 432566 - 432677, www.Alhikmahsatu.Sch.id

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN  
 RISET/PENELITIAN**

NOMOR : 267/YPPA/Ak. 03/IV/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : KH. LABIB SHODIQ
2. Jabatan : Ketua Yayasan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa seorang mahasiswa :

1. Nama : **JATUN NUR ADI SASONGKO**
2. Pekerjaan : Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Purwokerto
3. Alamat : Panembangan RT. 04 RW. 02 Cilongok Banyumas
4. Lokasi : Pondok Pesantren Al Hikmah I Benda Sirampog Brebes
5. Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONTROL DIRI TERHADAP KEPATUHAN ATURAN DI PONDOK PESANTREN AL HIKMAH 1.**

Yang bersangkutan telah melakukan Riset/Penelitian Mulai Tanggal 1 April s.d 8 April 2019.

Demikian Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan seperlunya.

Benda, 8 April 2019

Ketua Yayasan,



**KH. LABIB SHODIQ**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553  
Website: [www.ainpurwokerto.ac.id](http://www.ainpurwokerto.ac.id); Email: [pps.ainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.ainpurwokerto@gmail.com)

Nomor : 238/In.17/PPs./PP.009/4/2019 Purwokerto, 8 April 2019  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.

**Pimpinan Pondok pesantren Zam-Zam Cilongok Banyumas**

Di Tempat

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan tesis sebagai tugas akhir pada Pascasarjana IAIN Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
NIM : 1717651008  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : Gasal  
Tahun Akademik : 2018-2019

Adapun penelitian tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu Penelitian : 8 April 2019 - 10 Juli 2019  
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kontrol Diri terhadap Kepatuhan Aturan pada Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Miftahus Salam Banyumas dan Pondok Pesantren Zam-Zam Cilongok Banyumas

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas ijin dan perkenaan Saudara disampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**



Direktur,

Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP. 19691219 199803 1 001



المعهد الإسلامي العصري زمزم للمحمّدية  
**PONDOK PESANTREN MODERN  
 ZAM - ZAM MUHAMMADIYAH**

CILONGOK - BANYUMAS - JAWA TENGAH

Alamat: Komplek Perguruan Muhammadiyah Jl. Raya Pemasidi No. 9 Telp. (0281) 655145 Cilogok - Banyumas

**SURAT KETERANGAN**

No.: 069/SKet/PPMZ/IV/2019

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arif Fauzi, S. Pd. I., Lc  
 Jabatan : Direktur  
 Alamat : Desa Pesantunan Rt 5 RW 5 Wanasari, Kabupaten Brebes  
 Nomor Telepon : 085693542389  
 Tempat Tugas : PONPES MODERN ZAM-ZAM MUHAMMADIYAH CILONGOK

Menerangkan bahwa:

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
 Alamat : Desa Panembangan Rt 04 Rw 02 Kecamatan Cilogok  
 Kabupaten Banyumas  
 Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana IAIN Purwokerto

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian sejak tanggal 8 April 2019 sampai 23 April 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kontrol Diri terhadap Kepatuhan Aturan pada Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilogok Banyumas.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cilogok, 24 April 2019

Direktur

**Arif Fauzi, S. Pd. I., Lc**  
 NBM. 1072544

## RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas

Nama : Jatun Nur Adi Sasongko  
 Tempat & Tanggal Lahir : Sukoharjo, 10 Januari 1991  
 NIM : 1717651008  
 Program : Pascasarjana  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Perguruan Tinggi : IAIN Purwokerto  
 Tahun Angkatan : 2017/2018  
 Alamat : Panembangan Rt:04 Rw:02 Kecamatan  
 Cilongok Kabupaten Banyumas  
 Nomor HP : 089615155669  
 Nama Ayah : Wagiyu  
 Nama Ibu : Sardiyem

### II. Riwayat Pendidikan

1. TK Pertiwi Jatipuro (Tahun Lulus 1997)
2. SD N 01 Jatipuro (Tahun Lulus 2003)
3. MTs Muhammadiyah Blimbing (Tahun Lulus 2006)
4. SMA Muhammadiyah Imam Syuhodo (Tahun Lulus 2009)
5. S1 STAI Indonesia Jakarta (Tahun Lulus 2016)

### III. Riwayat Pekerjaan

1. Guru SMP Muhammadiyah Cilongok (sejak tahun 2010)
2. Pembina Asrama Pondok Pesantren Zam zam  
 Muhammadiyah Banyumas (sejak tahun 2010)
3. Guru SD N 2 Karangtengah, Wangon (sejak tahun 2019)

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,

Jatun Nur Adi Sasongko