



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN ETOS KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA BUDDHIS BODHICITTA MEDAN

Josua Chariston Simanungkalit¹, Eben H. Telaumbanua², Elsina Sihombing³
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Kristen,
Program Pascasarjana, Institut Agama Kristen Negeri Tarutung¹²³

josuachariston@gmail.com¹, ebenhaezarni2017@gmail.com²,
elsinasihombing@gmail.com³

Accepted: 4 Januari 2024

Published: 6 Januari 2024

Abstract

The problem of education quality is currently also being faced by schools in Medan City, especially private high schools. The issue of education must be of great concern because through educational institutions quality human resources can be created. The quality of human resources plays a major role in determining the success of activities in various physical and non-physical development sectors. In this research, the method used is a survey, while the type of research is correlational research. The survey method is used to obtain data from certain natural places, but researchers carry out treatments in collecting data, for example by distributing questionnaires, tests, structured interviews and so on. The survey was conducted on teachers at the Medan Bodhicitta Buddhist High School. This research technique was carried out to analyze the influence of two independent variables, namely the principal's leadership (X₁), work ethic (X₂), on one dependent variable, namely teacher performance (Y). There is no significant influence of the principal's leadership and teacher work ethic on teacher performance at Bodhicitta Buddhist High School. It can be seen that the value of $F_{count} < F_{table}$ ($3.008 < 3.340$) with a significance level of 0.066 is greater than 0.05. There is no significant influence between the principal's leadership on teacher performance at Bodhicitta Buddhist High School. This can be seen from the t test between the principal's leadership and teacher performance, the calculation results show $t_{count} < t_{table}$, namely $1.951 < 2.048$ at a significance level of 0.061 and $N = 31$. There is a significant influence of teacher work ethic on teacher performance at Bodhicitta Buddhist High School. This can be seen from the t test between teacher work ethic and teacher performance, the calculation results show $t_{count} > t_{table}$, namely $2.347 > 2.048$ at a significance level of 0.026 and $N = 31$.

Key words: *Principal Leadership, Teacher Work Ethic, and Teacher Performance*

How to Cite: Simanungkalit, J. C., Telaumbanua, E. H., Sihombing, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Buddhis Bodhicitta Medan. *Puteri Hijau: Jurnal Pendidikan Sejarah* (14-21)

*Corresponding author:
josuachariston@gmail.com

ISSN 2460-5786(Print)
ISSN 2684-9607(Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Oleh karena itu pendidikan memiliki andil dalam perkembangan suatu bangsa (Afiif & Idris, 2016)

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya Pendidikan (Mulyasa, 2018). Menurut Menurut Hoy dalam (Azan, 2004), mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Menurut (Abdillah, Sasongko, & Zakaria, 2013), rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan.

Berdasarkan data UNESCO pada tahun 2011, hasil penilaian Education Development Index (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara di dunia. Adapun, The United Nations Development Programme (UNDP) pada tahun 2011 juga telah melaporkan tentang indeks pembangunan manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara.

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kota Medan, khususnya SMA Swasta. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun nonfisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari

peran para stakeholder sekolah, di antaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diatas, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Indonesia, 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai berkaitan dengan mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni kinerja guru. Karena guru merupakan tenaga pendidik yang berperan sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik. Guru mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Gunawan & Benty, 2017).

Keberadaan guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan dalam bidang pendidikan. Menurut Davies dan Ellison dalam (Boatwright & Slate, 2000) guru merupakan the keyperson in the classroom. Sebutan figur kunci di dalam ruang kelas dan sebagai tenaga pendidik bagi guru,

memang sangat beralasan mengingat peran guru tidak dapat digantikan oleh apapun, pada tataran ini guru berpengetahuan, berwawasan, berkompetensi dan bersertifikat, amat diperlukan kehadirannya. Hal ini pula merupakan indikator guru yang professional. Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya. Rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari beberapa fenomena (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan peserta didik dan kepentingan sekolah, (3) kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah (Arikunto, 2021).

Pemimpin sekolah yakni seorang guru yangmana telah diberikan tugas tanggung jawab lebih. Dimana, awalnya sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motiivator. Kini, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2017, beban kerja kepala sekolah sepenuhnya dihitung untuk melakukan fungsi manajemen utama, pengembangan kewirausahaan dan pengawasan guru dan pendidik. Untuk meneruskan PP, nomor 19 tahun 2017, Mendikbud mengeluarkan peraturan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

Pada dasarnya, Peraturan mendikbud No. 6 tahun 2018 dalam memenuhi syarat untuk menjadi kepala sekolah bagi para pemimpin sekolah di masa depan, sementara Pasal 2 menyebutkan, antara lain, yang berikut: 1) Pendidikan minimum S1 / DIV dan penyelesaian sebagai pendidik. 2) Memiliki peringkat Pinata Kelas III C dengan layanan minimal 6 tahun. 3) Kinerja kerja 2 tahun terakhir ini sangat baik. 4) Anda memiliki pekerjaan

kepemimpinan minimal 2 tahun. 5) Mereka secara fisik, mental dan bebas narkoba. 6) Jangan disiplin dan tidak memiliki ikatan dengan hukum. 7) Usia maksimal adalah 56 tahun. 8) Ada dua tingkatan seleksi berdasarkan Pasal 7, yaitu pemilihan administratif dan pemilihan substansi. Seleksi administrasi dalam bentuk dokumen lengkap sesuai dengan Pasal 2. Selama pemilihan substansi, setelah calon klien telah lulus penjurangan tahap administrasi 9) penjurangan substansial adalah tes potensii diri kepemimpinan yang dilakukan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS). Peraturan mendikbud No. 6 tahun 2018. 10) Pelamar yang lolos lanjut untuk mengikuti pelatihan kepala sekolah potensial yang diselenggarakan oleh LPPKS (Pasal 8). 11) Calon kepala sekolah yang telah lulus pelatihan menerima sertifikat yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal yang mensertifikasi penyelesaian pelatihan dan pendidikan bagi calon kepala sekolah, sementara mereka yang tidak memiliki gelar, mereka memiliki pilihan untuk melatih kandidat utama selama maksimal 2 tahun. untuk mengulang (dua) kali. 12) Penugasan kepala sekolah (Pasal 12) dibuat berdasarkan periodisasi. Setiap periode adalah empat tahun dan dapat diperpanjang dengan tiga periode.

Tujuannya ialah biar kepala sekolah fokus dalam pengembangan 8 standart pendidikan. Di sisilainnya, kepek bisa melakukan tugas belajar jika kekurangan guru. Evaluasi kinerja pekerjaan kontraktor akan dilakukan secara teratur setiap tahun sesuai dengan Pasal 18. Penilaian kepala sekolah terdiri dari lima komponen, yaitu hasil: 1) Pelaksanaan tanggung jawab kepemimpinan. 2) Pengembangan Kewirausahaan: Pengawasan Guru & tenaga kependidikan. 3) implementasi pengembangan profesional berkelanjutan. 4) Tugas tambahan selain tugas utama

Permasalahan yang muncul dalam kepemimpinan kepala sekolah SMA Buddhis Bodhicitta, yaitu sudah berjalannya kepemimpinan kepala sekolah hanya saja perlu memaksimalkan peran dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah serta mengoptimalkan kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan penulis dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru di SMA Buddhis Bodhicitta Medan, bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah SMA Buddhis Bodhicitta sudah berjalan, dilihat dari kepala sekolah yang melakukan monitoring kunjungan kelas, mengikutsertakan guru dalam program penataran, mengadakan rapat dengan seluruh dewan guru, memberi peringatan atau sanksi tegas terhadap pelanggaran supaya mendisiplinkan guru dengan lebih baik lagi, komunikasi sudah terjalin baik, hubungan silaturahmi antara guru dengan kepala sekolah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan rutin mengadakan supervisi kepada para guru. Dari kepemimpinan kepala sekolah tadi akan berdampak langsung terhadap kinerja guru, bagaimana etos kerja guru di SMA Buddhis Bodhicitta apakah ada pengaruh nya. Jika ada semua itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk kemajuan sekolah itu sendiri.

METODOLOGI

Metode yang digunakan adalah survei, sedangkan jenis penelitian adalah penelitian korelasional (Sugiyono, 2015). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Survei dilakukan pada guru-guru SMA Buddhis Bodhicitta Medan. Teknik penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas (independent variable) yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), etos kerja (X_2), terhadap satu variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja guru (Y).

Dalam suatu penelitian membutuhkan adanya subjek penelitian. Keseluruhan dari subjek penelitian disebut dengan populasi, sedangkan bagian dari populasi disebut dengan sampel. Populasi merupakan sumber pengumpulan data secara keseluruhan, namun dalam penelitian umumnya pengumpulan data dilakukan terhadap anggota sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Buddhis Bodhicitta Medan dengan jumlah 31

orang guru. Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel adalah satu cara pengambilan sampel yang representatif dari populasi. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Kariadinata, 2012). Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (D. Sugiyono, 2017).

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Dr Sugiyono, 2013). Kuesioner sering juga disebut angket. Jawaban yang diberikan oleh narasumber terhadap pernyataan-pernyataan yang ditulis dalam sebuah kuesioner tidak dapat dikelompokkan sebagai jawaban yang salah. Semua jawaban yang diperoleh melalui kuesioner benar adanya sepanjang sesuai kondisi yang dialami dan dirasakan oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang terkait dengan Etos Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y). Untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) menggunakan tes objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel bebas yang pertama (X_1) yang pengumpulan datanya menggunakan angket yang diberikan kepada 31 guru yang mengajar pada sekolah SMA Buddhis Bodhicitta. Dari tabel 4.1 Statistics kepemimpinan kepala sekolah adalah orang (kesemua data valid).

Tabel 1 Uji Validitas Item X1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item			
Item 1	0.798	0.344	Valid
Item 2	0.702	0.344	Valid
Item 3	0.767	0.344	Valid

Item 4	0.433	0.344	Valid
Item 5	0.518	0.344	Valid
Item 6	0.639	0.344	Valid
Item 7	0.607	0.344	Valid
Item 8	0.572	0.344	Valid

Dari table di atas bahwa seluruh item score dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) lebih besar dari R_tabel dimana R_tabel pada N 31 = 0,344 dan dimana seluruh score item lebih besar dari 0,344 dan dapat disimpulkan variable item Kepemimpinan kepala sekolah di nyatakan valid. Item pernyataan ke 4 merupakan score terendah sedangkan item pernyataan ke 1 merupakan score tertinggi.

Etos kerja guru merupakan variabel bebas yang kedua (X₂) yang pengumpulan datanya menggunakan angket yang diberikan kepada 31 guru yang mengajar pada sekolah SMA Buddhis Bodhicitta. Dari tabel Statistics di atas "N" menunjukkan jumlah data yang valid dan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 31 orang (kesemua data valid).

Tabel 2 Uji Validitas Item (X2) Etos Kerja guru

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0.671	0.344	Valid
Item 2	0.369	0.344	Valid
Item 3	0.616	0.344	Valid
Item 4	0.671	0.344	Valid

Dari table di atas bahwa seluruh item score dari kepemimpinan kepala sekolah (X2) lebih besar dari R_tabel dimana R_tabel pada N 31 = 0,344 dan dimana seluruh score item lebih besar dari 0,344 dan dapat disimpulkan variable item Etos Kerja Guru di nyatakan valid. Item pernyataan ke 2 merupakan score terendah sedangkan item pernyataan ke 1 dan 4 merupakan score tertinggi.

Kinerja guru merupakan variabel terikat dalam penelitian ini (Y) yang pengumpulan datanya menggunakan angket yang diberikan kepada 31 guru yang

mengajar pada sekolah SMA Buddhis Bodhicitta. Dari tabel 4. Statistics di atas "N" menunjukkan jumlah data yang valid dari variable gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 31 orang (kesemua data valid).

Tabel 3 Uji Validitas Item (Y) Kinerja guru

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0.498	0.344	Valid
Item 2	0.681	0.344	Valid
Item 3	0.784	0.344	Valid
Item 4	0.600	0.344	Valid
Item 5	0.682	0.344	Valid
Item 6	0.756	0.344	Valid
Item 7	0.615	0.344	Valid
Item 8	0.392	0.344	Valid

Dari table di atas bahwa seluruh item score dari kinerja guru (Y) lebih besar dari R_tabel dimana R_tabel pada N 31 = 0,344 dan dimana seluruh score item lebih besar dari 0,344 dan dapat disimpulkan variable item Kinerja Guru di nyatakan valid. Item pernyataan ke 8 merupakan score terendah sedangkan item pernyataan ke 3 merupakan score tertinggi.

2. Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data, hasil penelitian membuktikan bahwa kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru SMA Buddhis Bodhicitta. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 19.233 + 0,149 X_1 + 0,528 X_2$ Angka 19.233 menunjukkan nilai konstanta yang berarti jika variabel bebas bernilai 0 atau tidak ditingkatkan sama sekali maka nilai kinerja guru hanya sebesar 19.233. Angka variabel bebas X₁ dan X₂ secara berturut-turut sebesar 0,149 dan 0,528 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, karena 0,149 dan 0,528 nilainya positif.

Pengujian hipotesis pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh secara

simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan mengacu pada nilai probabilitas pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,008 dengan tingkat signifikansi 0,066. Hasil uji menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, hal ini dapat diketahui dari nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3,008 < 3,328$) dan nilai probabilitas 0,066 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga apabila kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya kinerja guru akan menurun bila kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru juga menurun.

Menurut Sudarwan Danim, kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. bahwa Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2002) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya" yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua yaitu menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Menggunakan nilai probabilitas diperoleh dari tabel Coefficientsa bahwa nilai probabilitas variabel etos kerja (X_2) adalah 0,161 yang nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya dengan menggunakan nilai t , dengan tingkat signifikansi 5 % derajat kebebasan 31 maka diperoleh t_{tabel} nya adalah 1,696 sedangkan nilai t_{hitung} nya adalah 0,766 berarti variabel gaya

kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,766 < 1,696$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi tingginya kinerja guru, begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah menurun maka kinerja guru juga tidak berpengaruh. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Munaworah (2011) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tran hasil penelitian yang dilakukan oleh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek kepemimpinan yang mempengaruhi keberhasilan dalam pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan ini terkait dengan cara kepala sekolah untuk mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Lebih lanjut lagi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebuah cara atau norma perilaku yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin, membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, mengorganisir, dan mengawasi pikiran-pikiran, perasaan-perasaan dan tingkah laku para guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Tujuan pendidikan tersebut tidak lain adalah untuk mencapai prestasi belajar siswa yang baik yang didukung dengan kinerja guru yang tinggi. Sesuai dengan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh variabel etos kerja guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Menggunakan nilai probabilitas diperoleh dari tabel Coefficientsa bahwa nilai probabilitas variabel etos kerja guru (X_2) adalah 0,161

yang nilainya jauh lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel etos kerja guru (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya menggunakan nilai t dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat kebebasan 31, maka nilai t -tabelnya adalah 1,696 sedangkan nilai t hitungnya adalah 1,439. Hal ini berarti bahwa variabel etos kerja guru (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,439 < 1,696$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan etos kerja guru tidak akan menyebabkan tingginya kinerja guru, begitu pula sebaliknya apabila etos kerja guru menurun maka kinerja guru tidak akan menurun.

Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sugimin (2012) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Kecamatan simpulan hasil penelitian Ade Nasrun 2011 yang berjudul "Hubungan antar Etos Kerja dan Sikap Amanah dengan Kinerja Guru pada SMA-SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar bahwa pada etos kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Mochtar Bukhori, Etos kerja artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Etos kerja guru ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri karena etos kerja guru merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Mochtar Bukhori, Etos kerja artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi yang mampu mempengaruhi kinerja dari diri pribadi itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Buddhis Bodhicitta. Hal ini dapat dilihat dari uji t antara etos kerja guru dengan kinerja guru, dari hasil perhitungannya menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,347 > 2,048$ pada taraf signifikansi 0,026 dan $N = 31$. Etos kerja guru meningkat maka kinerja guru juga tidak akan meningkat, dan sebaliknya apabila kinerja guru menurun maka etos kerja tidak akan terpengaruh. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Buddhis Bodhicitta. Hal ini dapat dilihat dari uji t antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dari hasil perhitungannya menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,951 < 2,048$ pada taraf signifikansi 0,061 dan $N = 31$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru tidak meningkat, dan begitu juga sebaliknya apabila kinerja guru menurun maka kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Buddhis Bodhicitta. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3,008 < 3,328$) dengan tingkat signifikansi 0,066 lebih besar dari 0,05. Artinya secara simultan atau bersama-sama kedua variabel bebas tersebut tidak mempengaruhi secara positif terhadap variabel terikat. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru meningkat maka kinerja guru belum terpengaruh. Begitu pula sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru menurun maka kinerja guru tidak menurun.

DAFTAR REFERENSI

Abdillah, Z., Sasongko, R. N., & Zakaria, Z. (2013). *Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma)*. Universitas Bengkulu.

- Afiif, A., & Idris, R. (2016). Pengaruh implementasi manajemen kelas terhadap perilaku belajar mahasiswa pada jurusan manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan keguruan UIN ALAUDDIN makassar. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 19(2), 131-145.
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Azan, K. (2004). MUTU LAYANAN AKADEMIK (Studi tentang Pengaruh Pemanfaatan Fasilitas Belajar dan Kinerja Staf Program Studi terhadap Mutu Layanan Akademik Program Studi di Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 15(1).
- Boatwright, J., & Slate, J. (2000). Work ethic measurement of vocational students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research*, 25(4), 503-531.
- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. (2017). *Manajemen pendidikan: suatu pengantar praktik*.
- Indonesia, R. (2005). *Peraturan pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang standar nasional pendidikan*. Cipta Jaya.
- Kariadinata, R. (2012). Menumbuhkan daya nalar (power of reason) siswa melalui pembelajaran analogi matematika. *Infinity Journal*, 1(1), 10-18.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi*.
- Nasution, A.H. Flores Tanjung.(2020). *Kurikulum dan Pembelajaran Sejarah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Dr. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.